



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14693978

SINCELEJO, 10/12/2021

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor

LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA Y OTROS

CALLE 19#20-24 Barrio La Balsa

SAN ONOFRE, SUCRE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 11EE2019747000100000658

Querellante: LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA

Querrellado: SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO POR CORREO ELECTRONICO LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA Y OTROS** de la Resolución N°0222 del 28 de octubre de 2021 proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL, Por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**25 folios**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ISANA MENDEZ MERLANO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Anexo: copia autentica N°0222 del 28 de octubre de 2021. Son 25 folios.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



14693978

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE**

Radicación: 11EE2019747000100000658

Querellante: LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA Y OTROS

Querellado: SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S EN LIQUIDACIÓN

RESOLUCION No. 0222

Sincelejo, octubre 28 de 2021

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

EL DIRECTOR TERRITORIAL SUCRE

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S EN LIQUIDACIÓN, identificada con el Nit. 901036560-7, representada legalmente por su liquidador PALENCIA ACEVEDO JESUS LEONARDO o quien haga sus veces, con dirección del domicilio principal en la CR 5 37A 31 de la ciudad de Sincelejo, empresas dedicadas a actividades de provisión de talento humano y correo electrónico ayda279@hotmail.com.

II. HECHOS

Mediante escrito radicado en esta territorial por el señor LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA y otros, en el cual interponen querrela administrativa por presunta violación de derechos laborales contra el empleador SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S e ingresado bajo el N.º 11EE2019747000100000658 de fecha 2019-05-09.

En razón de la queja impetrada por los querellantes alegan que la temporal mantuvo a los 13 trabajadores sin seguridad social en riesgos laborales y quebrantando normas del SG.SST.

Por lo anterior este despacho adelantó la averiguación preliminar contra la empresa bajo el auto N° 342 de fecha 21 de mayo de 2019, por el presunto incumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, comunicada con el oficio 2343 de fecha 22 de mayo de 2019 y recibida por la investigada el 24 de mayo de 2019 según constancia del servicio postal 472.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Mediante radicado N° 08SE2019747000100000602 de fecha 2019-06-19, se ordenó la práctica de pruebas bajo la radicación de la referencia, en el cual se solicitó copia de contratos, planilla de afiliación, pagos de aportes al sistema en seguridad social en riesgos de todos los trabajadores, copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; copia de acta de conformación del COPASST, copias de actas del COPASST de los últimos seis(6) meses del año 2018 y los primeros cinco(5); copia de documentos actas que evidencia capacitación a su personal de trabajo en temas de manejo al riesgo y a situaciones peligrosas, copia cronograma de actividades del 2018 y 2019; certificado de existencia y representación legal.

Por auto de fecha 19/12/2019, se comunicó a la querellada, la existencia de mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio, recibida por la empresa el 29 de enero de 2020, mediante guía N° YG251300945CO.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante auto N° 0775 de fecha 21 de diciembre de 2020, se formuló cargo a la investigada así:

CARGO PRIMERO: *Por no cumplir con la obligación de entregar o suministrar los elementos de protección personal a los trabajadores, la empresa SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S., estaría transgrediendo las siguientes disposiciones:*

LEY 9 DE 1979

Artículo 122°.- Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

ARTÍCULO 176. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.

ARTÍCULO 177. En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal, de acuerdo con la siguiente clasificación:

"(...)

2. Para la protección del rostro y de los ojos se deberán usar:

a). Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.

(...)

3. Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

a). Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.

(...)

g). Máscaras para la protección contra la inhalación de gases ácidos, vapores orgánicos clorados, fosforados, etc., o neblinas o vapores de pesticidas, etc.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

4. Para la protección de las manos y los brazos se deberá usar:

(...)

c). Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.

(...)

h). Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.

5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:

(...)

h). Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

6. Para la protección del tronco se deberán usar:

a). Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.

(...)

c). Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural o sintético u otro material resistente a la corrosión.

(...)."

CARGO SEGUNDO

Al no afiliarse a los trabajadores al sistema general de riesgos laborales desde el inicio de la relación laboral, el empleador **SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.AS**, **INCURRIÓ** en **EVASIÓN** al sistema de seguridad social y vulneró el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012., *que señalan, lo siguiente:*

“Decreto 1295 de 1994

Artículo 4º, literales c) y d)

ARTICULO 4º. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA. *El Sistema General de Riesgos Profesionales<1> tiene las siguientes características:*

(...)

c. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.

d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

(...)

Así mismo, partiendo que el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 que modificó al artículo 13 del Decreto 1295/94, establece que son afiliados al sistema general de riesgos Laborales, en forma obligatoria:

“ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a) En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

CARGO TERCERO: No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el empleador **SERVICIOS FLEXIBLE Y OPORTUNO SAS**, pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

"Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión."

"Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)."

Resolución 1111 de 2017:(vigente en el inicio de la relación laboral)

"Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la presente resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes."

"Artículo 2. Objeto: La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".

Parágrafo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente."

"Artículo 8. Obligaciones del empleador o contratante: Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

(...).

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas."

"Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimas, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019: Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos* durante este período, es:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	<p>Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p> <p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.</p>	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y	De enero a diciembre de 2018

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
		En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.	según los Estándares Mínimos.	
4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	De enero a marzo de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

Entre junio de 2017 y abril de 2019, se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica, así:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"



Durante esta fase las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.

CARGO CUARTO: El empleador **SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO SAS**, al no haber capacitado a su personal de trabajo en el tema de riesgos a los que pueden verse expuestos, no sólo en las instalaciones de la empresa, sino también por fuera de ella, cuando el trabajador está cumpliendo órdenes de su empleador, es decir, cuando le ocurrió el accidente, se puede estar vulnerando las siguientes disposiciones:

Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, que señala:

Artículo 62º.- Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Igualmente puede vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, que señala en su artículo 21:

Artículo 21. Obligaciones del Empleador.

El empleador será responsable:

c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

Ley 9 de 1979: Artículo 80º.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Artículo 84º.- Todos los empleadores están obligados a:

- a. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;
- b. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;
- c. Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;
- d. Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo.

(...)

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Este despacho ordenó la práctica de las siguientes pruebas:

- ✓ Copia de contratos, planilla de afiliación, pagos de aportes al sistema en seguridad social en riesgos de todos los trabajadores, copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; copia de acta de conformación del COPASST, copias de actas del COPASST de los últimos seis(6) meses del año 2018 y los primeros cinco(5); copia de documentos actas que evidencia capacitación a su personal de trabajo en temas de manejo al riesgo y a situaciones peligrosas, copia cronograma de actividades del 2018 y 2019; certificado de existencia y representación legal.
- ✓ Escuchar en diligencia de declaración a los señores LUIS GABRIEL BUSTAMENTE OYOLA y LUZ MARINA CASTAÑO QUINTERO, para que ampliarán y ratificarán los hechos expuestos en el escrito.

Mediante escrito de fecha 26/06/2019, radicado el 27 de junio de 2019, el querellado presentó documentación relacionando y dando contestación al oficio según las pruebas solicitadas (Fol. 10 AL 36).

Así mismo, se escucho en diligencia de testimonio el 4 de julio de 2019, a los querellantes LUIS GABRIEL BUSTAMENTE y LUZ MARINA CASTAÑO, para que se ratificarán en los hechos expuestos en su querella.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Que transcurrido el tiempo procesal y agotadas las notificaciones según lo preceptuado en la ley 1437 de 2011, para que la parte investigada presentara sus descargos, éste corrió en silencio y no los presentó, agotándose su notificación en la página web del Ministerio del Trabajo el 1 de marzo de 2021. De esta misma forma este despacho se procedió a la comunicación del Auto No 282 de fecha abril 7 2021, donde se le dio traslado al interesado para los alegatos de conclusión, notificándose personalmente a la dirección suministrada, para que en el término de 3 días calendario presentara los mismos, y vencido su término oportuno el investigado no presentó alegatos.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 en concordancia con el artículo 91 del Decreto Ley 1295/94, modificado por el artículo 115 del Decreto Ley 2150/95, en donde señala que es competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo imponer sanciones por violación al Sistema General de Riesgos Laborales, así mismo la facultad conferida mediante resolución 03111 de agosto 14 de 2015 y demás normas concordantes.

A. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS.

Es importante acotar que frente a los hechos analizados en esta oportunidad, que los funcionarios del Ministerio del Trabajo dentro de su órbita y funciones, pueden hacer comparecer empleadores, contratantes,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

y demás personas naturales o jurídicas que bien consideren para adelantar las averiguaciones preliminares dentro de los procedimientos administrativos sancionatorios que adelante, además de la solicitud, aporte o exhibición de documentos, sin que ello implique per se la declaratoria de derechos laborales que no corresponden en esta oportunidad por virtud de los artículos 485 y 486 del CST.

En el proceso administrativo adelantado por este ente ministerial es preciso afirmar que desde el primer momento que se apertura la averiguación preliminar, se da un cumplimiento estricto por los principios consagrados en la constitución, código de procedimiento administrativo y demás leyes especiales, en este caso el respeto por el debido proceso a la hora de adelantar el PAS, así lo establece el decreto 472 ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. "Artículo compilado en el artículo 2.2.4.11.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo dispuesto en leyes especiales, entre los cuales se tienen:

(...)

– Debido proceso. En virtud del cual las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

Entrando en materia esta oficina mediante auto N° 0342 de fecha 21 de mayo de 2019, este despacho inicia la indagación preliminar para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción. Desde ese primer momento y de la solicitud probatoria se solicitó por parte de la Dirección las siguientes pruebas a la investigada:

- ✓ Copia de contratos, planilla de afiliación, pagos de aportes al sistema en seguridad social en riesgos de todos los trabajadores, copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; copia de acta de conformación del COPASST, copias de actas del COPASST de los últimos seis(6) meses del año 2018 y los primeros cinco(5); copia de documentos actas que evidencia capacitación a su personal de trabajo en temas de manejo al riesgo y a situaciones peligrosas, copia cronograma de actividades del 2018 y 2019; certificado de existencia y representación legal.
- ✓ Escuchar en diligencia de declaración a los señores LUIS GABRIEL BUSTAMANTE OYOLA y LUZ MARINA CASTAÑO QUINTERO, para que ampliarán y ratificarán los hechos expuestos en el escrito.

Frente a los cargos formulados se valoró por parte del Despacho las siguientes:

En atención al **primer cargo** enrostrado por la no entrega de los elementos de protección personal a los querellantes en particular, revisado el expediente y de las pruebas documentales aportadas por la investigada visibles a folio 10 al 136 del plenario, el empleador no presenta copia o constancia de las actas de entrega de los EPP. En ese sentido, refuerza la inobservancia de la ley la ratificación en diligencia de testimonio celebrada en julio 4 de 2019, donde ratifica del querellante visibles a folio 137 del expediente que "Bueno ellos nunca nos dieron la dotación de calzado y vestido de labor a los que tenían derecho y tampoco nos dieron los elementos de protección personal para el cumplimiento de nuestras labores". Por lo anterior, se evidencia el incumplimiento de lo consignado en la ley así:

LEY 9 DE 1979

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 122°.- Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

ARTÍCULO 176. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.

ARTÍCULO 177. En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal, de acuerdo con la siguiente clasificación:

"(...)

2. Para la protección del rostro y de los ojos se deberán usar:

a). Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.

(...)

3. Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

a). Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.

(...)

g). Máscaras para la protección contra la inhalación de gases ácidos, vapores orgánicos clorados, fosforados, etc., o neblinas o vapores de pesticidas, etc.

4. Para la protección de las manos y los brazos se deberá usar:

(...)

c). Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.

(...)

h). Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.

5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:

(...)

h). Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

6. Para la protección del tronco se deberán usar:

a). Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.

(...)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

c). Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural o sintético u otro material resistente a la corrosión.

(...)."

Por lo anterior, la investigada quebrantó las disposiciones legales relativas al buen funcionamiento del SG-SST, y exposición de los colaboradores a los riesgos inherentes dentro de las organizaciones.

(...)

c). Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.

(...)

h). Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.

5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:

(...)

h). Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

6. Para la protección del tronco se deberán usar:

a). Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.

(...)

c). Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural o sintético u otro material resistente a la corrosión.

(...)."

En cuanto al **segundo cargo** endilgado, al no afiliar a los trabajadores al sistema general de riesgos laborales desde el inicio de la relación laboral, se puede observar en los documentos aportados que la afiliación fue posterior al inicio de la relación laboral, y con periodos de mora incumpliendo lo establecido en la ley así:

Decreto 1295 de 1994

Artículo 4º, literales c) y d).

ARTICULO 4º. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA. El Sistema General de Riesgos Profesionales<1> tiene las siguientes características:

(...)

c. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

k). La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente a la afiliación.

(...)

Así mismo, partiendo que el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 que modificó al artículo 13 del Decreto 1295/94, establece que son afiliados al sistema general de riesgos Laborales, en forma obligatoria:

"ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a) En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

Así mismo frente al **tercer cargo**; NO logró desvirtuar el empleador dentro del PAS, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, teniendo en cuenta los términos establecidos en las normas de Riesgos Laborales, el querellado quebrantó las disposiciones incorporadas en la legislación así:

Decreto 1072 de 2015:

"Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión."

"Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)."

Resolución 0312 de 2019:

"Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 2. Campo de aplicación La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo 1. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y a la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la presente Resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.

Parágrafo 2. No están obligados a implementar los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Parágrafo 3. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente.

Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

En caso de existir un consorcio o unión temporal, cada una de las empresas que lo integre debe tener establecido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a los Estándares Mínimos señalados en el presente Resolución.

Artículo 21. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y demás personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas para la implementación del Sistema de Gestión de SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST.

Artículo 22. Acreditación en SST. El certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, entidades, empleadores y contratantes con excelente calificación en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, que aportan valor agregado, ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la normativa de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

Las entidades, empresas y empleadores que deseen acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán:

Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de SST, con cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST.

Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.

Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa médica conforme se establecen en la presente Resolución, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación.

Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.

Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designado por el Ministerio del Trabajo o la visita de la administradora de riesgos laborales ARL.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

La certificación de acreditación _en seguridad y salud en el trabajo se mantendrá vigente siempre que la empresa, entidad o empleador mantenga la evaluación del cumplimiento de Estándares Mínimos de SST en el cien por ciento (100%), y continúe con las labores, programas y actividades que superen los requisitos normativos y apruebe la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

Parágrafo. La acreditación en seguridad y salud en el trabajo es gratuita para las empresas, entidades y empleadores, se dará a conocer en acto público o mediante publicación de la acreditación en la página web del Ministerio del Trabajo. La certificación se tendrá como referente para efectos de la disminución de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales y podrá ser utilizado por las empresas públicas y privadas como referente en seguridad y salud en el trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

Artículo 23. Obligaciones del empleador o contratante. Los empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán en cuenta y contabilizarán en el cálculo de los indicadores a todos los trabajadores dependientes e independientes, cooperados, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante.

La implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

Los empleadores o contratantes podrán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución por parte de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa o entidad que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en SST, quienes deben tener licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas en SST.

Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que deben adelantar los empleadores y contratantes y que se encuentran en proceso de desarrollo son:

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1 Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los	De junio a agosto de 2017

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
			Estándares Mínimos.	
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	<p>Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p> <p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.</p>	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el	Las empresas, personas o entidades encargadas de	De enero a diciembre de 2018

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS	
		<p>año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.</p>	<p>implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p>	
4	<p>Seguimiento y plan de mejora</p>	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST.</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	De enero a octubre de 2019

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
	desarrollando durante el año 2019.		
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.
			De noviembre de 2019 en adelante

Entre junio de 2017 y noviembre de 2019 se implementará el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las fechas que se especifican en la siguiente gráfica:



Durante estas fases las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el [artículo 27](#) de la presente Resolución.

En el mes de diciembre de 2019, los empleadores y contratantes objeto de la presente Resolución realizarán lo siguiente, acorde con la gráfica que aparece al final del presente artículo:

1. Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el [artículo 27](#) de la presente Resolución.
2. Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.
3. Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST del año 2020.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"



En cuanto al **cuarto cargo** endilgado, el empleador **SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO SAS**, al no haber capacitado a su personal de trabajo en el tema de riesgos a los que pueden verse expuestos, no sólo en las instalaciones de la empresa, sino también por fuera de ella, cuando el trabajador está cumpliendo órdenes de su empleador; **NO DEMOSTRÒ** en su oportunidad el haber capacitado a sus colaboradores mediante la presentación de actas o registro que evidencie su participación en las actividades obligatorias dentro del funcionamiento efectivo del SG-SST, y las obligaciones como contratante, de conformidad con lo estipulado en la ley así:

Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, que señala:

Artículo 62º.- Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

Igualmente puede vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, que señala en su artículo 21:

Artículo 21. Obligaciones del Empleador.

El empleador será responsable:

c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

Ley 9 de 1979: Artículo 80º.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Artículo 84º.- Todos los empleadores están obligados a:

- a. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;
- b. Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;
- c. Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

d. Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo.

Como premisa de lo anterior es menester recordar a los empleadores los deberes que son connaturales para el buen funcionamiento del SG-SST, entre ellas y de manera ilustrativa encontramos in extenso la siguiente normatividad:

"ARTÍCULO 4o. OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7o de la presente resolución.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.
3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales.

Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4o del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.

8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.

10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera".

Decreto 1075 de 2015:

"ARTÍCULO 2.2.4.6.32. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;

2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;

3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y

4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

PARÁGRAFO 1o. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2o. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En conclusión y teniendo en cuenta lo manifestado anteriormente, este despacho de la Dirección Territorial, encuentra que de los cargos formulados, los mismos tienen vocación de prosperidad por el quebramiento de las disposiciones legales que hacen parte del marco del SG-SST y de las normas de Riesgos Laborales, lo que acarrea las sanciones que en posteriores acápite se ilustrará.

B. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función correctiva, ya que la omisión a la observancia de la normatividad en Riesgos Laborales ha causado un grave perjuicio sobre el bien jurídico tutelado frente a la vida e integridad de los trabajadores por parte del investigado frente a las obligaciones propias como empleador o contratante; y por ende la no afiliación al Sistema de Riesgos Laborales es de suma gravedad para la salud y contingencia inmediata del evento dañino en la humanidad del trabajador y las prestaciones que de ellos se pueden derivar, en concordancia con el buen funcionamiento del SST.

Por lo tanto, hay que reiterar por parte de esta oficina a los empleadores el cumplimiento y la observancia del Sistema General de Riesgos Laborales debe propender para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

C. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Para graduar la sanción tendremos en cuenta lo señalado en la Ley 1562 de 2012, artículo 13, Decreto-Ley 1295 de 1994, artículo 91, Ley 1610 de 2013, artículo 12, en concordancia del Decreto 472 de 2015, lo cual no implica en ningún caso la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

Para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

ARTÍCULO 12. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

(...)

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

En este entendido, el bien jurídico que busca tutelar el legislador es la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente a que tienen derecho los trabajadores, relacionadas estas con la vida e integridad física de los mismos, las cuales desempeñan sus actividades en el seno de la organización. Por ende, la sanción impuesta tiene por objeto reiterar el compromiso de los empleadores y/o contratantes en el mejoramiento las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En ese orden de ideas, para determinar la dosimetría de la sanción a imponer se parte de los siguientes parámetros: ARTÍCULO 2.2.4.11.5. CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN A LOS EMPLEADORES. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2o de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2o de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales número de SMMLV	en Artículo 13, inciso 2o Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4o de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Decreto número 472 de 2015, artículo 5o).

En consecuencia, y teniendo en cuenta los activos totales de la empresa este Despacho resuelve,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S EN LIQUIDACION, identificada con el Nit. 901036560-7, con domicilio en la CR 5 37A 31 de la ciudad de Sincelejo y representada legalmente por su liquidador PALENCIA ACEVEDO JESUS LEONARDO o por quien haga sus veces, dirección electrónica ayda279@hotmail.com; por infringir las disposiciones contenidas en la formulación de cargos según los considerandos contenidos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S EN LIQUIDACION, una multa de dos (2) SMLMV, equivalentes a (\$1.817.052) y (50.045 UVT), que tendrán destinación específica al FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011 del Ministerio del Trabajo y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo

PARAGRAFO: La sanción impuesta deberá ser consignada dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente Resolución, en la cuenta corriente exenta 309-01396-9 del Banco BBVA a nombre de E. F. 2021 Fondo de Riesgos Laborales Contrato 530, con Número de Convenio: 30603. Igualmente puede consultar el siguiente enlace para verificar la forma de pago <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/multas-y-pagos/>.

Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a SERVICIO FLEXIBLE Y OPORTUNO S.A.S EN LIQUIDACION y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELO ANDRES MENDEZ GARCIA
DIRECTOR TERRITORIAL