



El empleo
es de todos

Mintrabajo

12585194

SINCELEJO, 13/11/2020

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO
Dirección CORREGIMIENTO DE LAS PALMAS
SINCELEJO - SUCRE

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

Radicación: 0995

Querellante: MINISTERIO DE TRABAJO

Querellado: JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO POR CORREO ELECTRONICO** a JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 92546752, de la Resolución de 0153 DEL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020 proferido por el DIRECTORA TERRITORIAL, a través del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (13) Folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega 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 DIRECTORA TERRITORIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante DIRECTORA TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ISANA MENDEZ MERLANO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Anexo: copia autentica Res 0153 del 15/09/2020. Son 13 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



12585194

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SUCRE**

Radicación: 0995

**Asunto: PRESUNTA VULNERACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES
Y DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Querellante: MINTRABAJO

Querellado: JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO

**RESOLUCION No. 0153
Sincelejo, septiembre 15 de 2020**

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

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE 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 investigado en su calidad de contratante y/o empleador **JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO**; identificado con Nit. 92546752, y domiciliado en la carrera 16# 23 43, barrio la cruz de colorado, en la ciudad de Sincelejo-Sucre.

II. HECHOS

El día 3 de julio de 2018, mediante escrito suscrito por el señor JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO con fecha 30 de junio de 2018, se radico el reporte de accidente de trabajo mortal acaecido sobre la humanidad del señor ALFONSO CAMPO MARCHAN(QEPD), identificado en vida con la C.C N° 1.103.107.718, ocurrido el 27 de junio de 2018.

Mediante escrito de fecha 16 de agosto de 2018, incorporado a esta oficina con radicado N° 11EE2018747000100001122 de fecha 21 de agosto de 2018, el gerente técnico del regional norte de la ARL SURA Dr. GUSTAVO YASSER RENTERIA MARTINEZ, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y resolución 1401 de 2007 apporto la información del accidente de trabajo mortal anexando copia del FURAT y de la investigación de la empresa y concepto técnico respectivamente.

En vista de loa anterior, este Despacho a través de auto de fecha 30 de julio de 2018, bajo la radicación 0995 adelantada de oficio, determinó comunicar al investigado la existencia de mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio.

Así mismo mediante auto N° 081 de fecha 1 de febrero de 2019, se apertura o inicia el procedimiento administrativo sancionatorio y se formula cargo al investigado JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

La Directora Territorial de Sucre mediante auto referenciado N° 081 de fecha febrero 1 de 2019, formuló un único cargo por así:

PRIMERO: No haber cumplido con las normas en riesgos laborales y de Seguridad y salud en el trabajo, con sus obligaciones como aportante y/o responsabilidades del empleador, el investigado **JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO**, pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

Artículo 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.

Artículo 24° del Decreto 614 de 1984, que señala:

Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

d). Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan; Con la misma conducta, también puede vulnerar la Ley 9 de 1979 que en su artículo 84, dispone:

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

e) 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.

Resolución 1016 de 1989, Artículo 11, que señala:

"El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:

15. Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y

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

salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4°. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

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.

Artículo 14. Remisión de investigaciones. El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la presente resolución.

Artículo 4°. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

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.

Decreto 1072 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 1. 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.

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

PARÁGRAFO 2. 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.

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

PARÁGRAFO 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

Artículo 24º del Decreto 614 de 1984, que señala:

Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;

Artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989, que señala:

"El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:

20. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo"

Con la misma conducta, también puede vulnerar la Ley 9 de 1979 que en su artículo 84, dispone:

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

g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

Resolución 1401 de 2007

Artículo 4°. 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 7° de la presente resolución.

Artículo 7°. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleado.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

"(...)

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

(...)."

Decreto 1072 de 2015:

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar 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.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

"(...)

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con

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

los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

Finalmente, y para seguir con la investigación el Inspector del Trabajo y Seguridad Social LEONARDO SIERRA PALENCIA, fue comisionado por este Despacho para iniciar la respectiva investigación administrativa laboral por la presunta vulneración a las normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Mediante auto No. 0600 de fecha 21 de agosto de 2019, esta Dirección Territorial dio inicio al periodo probatorio dentro de la actuación, en el cual se notificó a la investigada el 21 de agosto de 2019, y en la página web de la entidad el 30 de agosto según lo consagrado en el CPCA; en el cual se le solicitó por parte de este ente y allegará a este despacho las siguientes:

- Copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Evaluación inicial y plan de mejora (En CD).
- Plan anual de trabajo 2018 y 2019, y/o cronograma de actividades 2018 y 2019 (En CD).
- Matriz de riesgo y peligro 2018 y 2019 (En CD).
- Evidencias, actas y/ o documentos donde se demuestre que los trabajadores, hayan recibido inducción y entrenamiento, y capacitación encaminado a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en la ejecución de su labor y medidas de prevención de ATEL.
- Copia de cedula, licencia y certificado de curso en Salud Ocupacional del profesional o Tecnólogo o Técnico que implementó el SG-SST.
- Actas de reunión del COPASST o vigía ocupacional de SST y comité de convivencia laboral de los años 2018 y 2019.
- Copia de contratos de trabajadores, aprendices y contratistas vinculados a través de contratos laborales, contrato sindical y contrato de prestación de servicios u otra vinculación de los años 2018 y 2019.
- Relación de trabajadores de 2018, donde se indique nombre, cedula, tipo de contrato, fecha de vinculación fecha de desvinculación, fecha de afiliación y desafiliación a la ARL.
- Nómina de pagos de salarios de los años 2018 y 2019.
- Afiliación y pagos de los aportes a seguridad social en riesgos laborales de las personas que laboran en la empresa de los años 2018 y 2019.
- Actas de entrega de elementos de protección personal 2018 y 2019.

Adicionales a las anteriores se requirió para que presentaran:

- ✓ Copia de los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso de los trabajadores de la empresa.

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

- ✓ Copia de la investigación o estudio del accidente de trabajo del señor ADRIAN ALFONSO CAMPO MARCHAN.
- ✓ Copia de las medidas adoptadas por la empresa para evitar y/o prevenir la repetición del accidente de trabajo, así como también las acciones correctivas del caso.
- ✓ Copia del concepto técnico que de la investigación realizada del accidente emitió la ARL.
- ✓ Informe de seguimiento por parte de la ARL al empleador investigado sobre las medidas de intervención para la prevención de accidentes mortales.
- ✓ Acta de conformación del equipo investigador del accidente de trabajo mortal ocurrido al señor ADRIAN ALFONSO CAMPO MARCHAN (qepd), anexando copia de cedula y licencia en salud ocupacional del profesional que participo en la investigación.

Para las anteriores diligencias se comisiono a la Inspectora de Trabajo FANNY SOFIA WILCHES LLANOS.

Finalmente, y una vez agotado el termino legal que disponía la investigada para presentar las pruebas, esta hizo caso omiso al requerimiento efectuado por el despacho.

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. De esta misma forma este despacho se procedió a la comunicación del Auto No 0688, donde se le dio traslado al interesado para los alegatos de conclusión, notificándose en ultima instancia en la página web del Ministerio del Trabajo el 25/02/2020, 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 .015.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Una vez iniciada el trámite de averiguación preliminar, este Despacho consideró pertinente a través de auto 081 de fecha 1 de febrero de 2019, iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos al investigado **JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO**, comunicada según los mandatos de ley visibles a folio 31 al 36 del expediente.

Que, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social **LEONARDO SIERRA PALENCIA**, fue comisionado por este Despacho para iniciar la respectiva investigación administrativa laboral por la presunta violación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e incumplimiento del investigado en las normas atinentes al Sistema General de Riesgos Laborales.

Que, una vez concluida la formulación de cargos sin obtener respuesta, la Directora Territorial ordeno Decretar pruebas mediante auto 0600, de fecha 21 de agosto de 2019, comisionando a la Inspectora de Trabajo **FANNY WILCHES**, requiriendo las pruebas relacionadas en el acápite de solicitud de prueba, sin obtener respuesta alguna frente a los requerimientos.

Finalmente, se realizó el procedimiento para comunicar el Auto No. 0688, en donde se le corrió traslado para alegar de conclusión al investigado por el término legal, guardando silencio durante el término establecido para presentar los mismos.

➤ **Consideraciones jurídicas.**

Es importante acotar y teniendo en cuenta los cargos formulados en esta ocasión en la cual el empleador no concurrió a desvirtuar los mismos dentro del plenario, es indispensable iterar que todo empleador debe lograr para mitigar o gestionar la prevención de los accidentes de trabajo (AT) y las enfermedades laborales (EL), el ejercicio de actividades sujetas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales promoviendo la seguridad y salud de los trabajadores en el SGSST de conformidad con la normatividad vigente. Por ende las empresas deben asegurar las mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral, por ello es de vital relevación asegurar un SG-SST conforme las necesidades de cada empresa.

El correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implica la participación de todos los actores que están involucrados en este proceso, cada uno de ellos, tiene unas obligaciones y responsabilidades definidas en los artículos 2.2.4.6.8., 2.2.4.6.9. y 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015.

Obligaciones de los empleadores:

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

a) Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

b) Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

c) Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

d) Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

e) Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

f) Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

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

g) **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

h) **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

i) **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

j) **Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Del análisis y valoración jurídica que se desprende del plenario, sin duda alguna hubo un quebrantamiento flagrante de la resolución 1401 de 2007 que consagra el siguiente deber:

“ARTÍCULO 9o. CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN. El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente deberá contener todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la Resolución 156 de 2005 o la norma que la sustituya, modifique o adicione, en cuanto a información del aportante, del trabajador accidentado y datos sobre el accidente.

Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, que en el informe de investigación se detallen características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada,

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

lesión precisa que sufrió el trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento. Respecto del agente de la lesión, se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y las demás que se consideren necesarias.

El informe debe contener una descripción clara y completa del accidente, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos propios de la investigación.

ARTÍCULO 10. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE O INCIDENTE. El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió.

Para obtener la información, el aportante puede acudir al reconocimiento del área involucrada, entrevista a testigos, fotografías, videos, diagramas, revisión de documentos y demás técnicas que se consideren necesarias.

ARTÍCULO 11. CAUSAS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE. Son las razones por las cuales ocurre el accidente o incidente. En el informe se deben relacionar todas las causas encontradas dentro de la investigación, identificando las básicas o mediatas y las inmediatas y especificando en cada grupo, el listado de los actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándares o inseguras.

ARTÍCULO 12. COMPROMISO DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE INTERVENCIÓN. Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención.

Además, se deben especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada.

La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.

ARTÍCULO 13. DATOS RELATIVOS A LA INVESTIGACIÓN. En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha(s) y hora(s) en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal.

ARTÍCULO 14. REMISIÓN DE INVESTIGACIONES. El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3o de la presente resolución.

Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.

Para efecto de la investigación del accidente de trabajo mortal, los formatos deben contener, como mínimo, los requisitos establecidos en la presente resolución.

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

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social podrá solicitar, en cualquier tiempo, los informes de que trata el presente artículo.

Teniendo en cuenta lo anterior, a lo largo del proceso administrativo sancionatorio adelantado, se logró demostrar ante el silencio del investigado el incumplimiento de la normatividad regulada el Decreto 1072 de 2015, y en especial la resolución 1401 DE 2007 y demás normas concordantes endilgadas en la formulación de cargos, y en la cual se le respeto del debido proceso constitucional y legal comunicando cada una de las etapas en la dirección suministrada en el FURET inicialmente.

Frente al reporte del accidente de trabajo mortal era obligación de la empresa hacer el reporte respectivo dentro de los 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho ocurrida el 27 de junio de 2018 y que solo hasta el 3 de julio de 2018 fue puesto en conocimiento de la Territorial; lo anterior como lo establece el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.1.7 así:

" Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto".

No logro demostrar el investigado ante la gravedad de la misma por la muerte del trabajador, las obligaciones que le eran propias frente obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia, quebrantado la resolución 1401 de 2007.

Concluye este despacho y en atención que el investigado no presentó las pruebas y guardo silencio frente a las mismas que lograrán destruir los cargos formulados en acápite anteriores se hace necesario imponer la sanción respectiva por vulnerar las disposiciones referenciadas, reiterando que la Seguridad y Salud en el Trabajo busca como ultima ratio la prevención de enfermedades y lesiones causadas por las condiciones del trabajo frente a la prevención, promoción y protección que impera en las obligaciones del empleador garantizando un bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

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.

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

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:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados; y
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

En ese orden de ideas, para determinar la dosimetría de la sanción a imponer se parte de los siguientes parámetros señalados en el artículo 2.2.4.11.5. del Decreto 1072 de 2015, que señala:

"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 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de Trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art. 13, inciso 2 Ley 1562 de 2012 (de 1 a 500 SMMLV)	Art. 30 Ley 1562 de 2012 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art. 113, Inciso 4 de la Ley 1562 de 2012 (de 20 a 1000 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

Para imponer la sanción se tendrá en cuenta lo establecido en la normatividad antes citada y el tamaño de la empresa.

Por la muerte del trabajador donde se demuestre incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (Artículo 13, inciso 4o de la Ley 1562) de 20 a 1.000 SMMLV. De lo anterior se infiere que la multa a imponer al empleador será la suma de 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En este caso, el bien jurídico que busca el legislador tutelar es la protección a la seguridad social integral a la que tienen derecho todos los trabajadores; en este caso el incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las obligaciones propias del empleador en el SGRL, y la omisión de los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la muerte del trabajador donde se demuestre incumplimiento del empleador de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo que no pudo ser demostrada por el investigado que cumpliera a cabalidad los mismos.

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

En mérito de lo expuesto, la suscrita Directora Territorial de Sucre,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR al empleador JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO, identificado con NIT. 92546752, domiciliado en la ciudad de Sincelejo-Sucre, en la carrera 16# 23 43, Barrio la cruz de colorado o por quien haga sus veces, por infringir el contenido de los artículos referenciados en la formulación de cargos incorporados en el Decreto 1072 de 2015, resolución 1401 de 2007, resolución 1016 de 1989 y lo establecido en el código sustantivo del trabajo frente a la protección y seguridad de la salud de los trabajadores.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO una multa de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a diecisiete millones quinientos cincuenta y seis mil sesenta pesos (\$17.556.060.00), que tendrán destinación específica a la cuenta corriente exenta No. 309-01396-9 del Banco de BBVA, a nombre de la E. F. P. MINTRABAJO FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011, identificada con el NIT. 860.525.148-5-y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: 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.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a JADER LUIS MENDIVIL TRUJILLO 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

Carem M. Gonzalez C
Carem Maria Gonzalez Caballero
DIRECTORA TERRITORIAL