



14982715
SINCELEJO, 05/09/2022

No. Radicado: 08SE2022747000100002457
Fecha: 2022-09-05 11:44:20 am
Remitente: Sede: D. T. SUCRE
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario SUPERMERCADO ORIENTE
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022747000100002457

Al responder por favor citar este número



de radicado

Señor(a),
SUPERMERCADO ORIENTE
JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ
Email: supermercadoriente@hotmail.com
Dirección CL 10 NRO. 22B - 51 URBANIZACION ALICANTE BRR GUAYABAL
COVEÑAS -SUCRE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 08SI2022747000100000033
Querellante: MINTRABAJO
Querellado: JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO A JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ** del auto 0382 del 11/07/2022 proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL, Por medio del cual se formulan cargos. En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (8) 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 quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

ISANA MENDEZ MERLANO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Anexo: copia autentica Res 0382 del 11/07/2022. Son 8 folios.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



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



14982715

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE SUCRE
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación: 08SI2022747000100000033

Querellante: DE OFICIO

Querellado: JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS

AUTO No. 0382

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS”

Sincelejo, julio 11 de 2022

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SUCRE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y,

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar al mismo, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas por el MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, por el incumplimiento de las obligaciones del SG-SST y Riesgos Laborales.

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

En atención a las facultades de policía administrativa laboral de las que están investidos los inspectores del trabajo y seguridad social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del CST, y conforme al artículo 13 de la Resolución 345 de 2020, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y la Subdirección de Inspección, teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Integral de Inspección adelantado por la Dirección Territorial Sucre en el 2021, este despacho visitó las instalaciones del empleador JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS propietario del establecimiento SUPERMERCADO ORIENTE, identificado con el Nit. 901108145-3, y que viene ordenada de la resolución comisoria 0253 de fecha noviembre 25 de 2021.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS }"

Mediante acta de asistencia preventiva desarrollada en el establecimiento de comercio mencionado, el 30 de noviembre de 2021, asistida por la delegada del establecimiento KATERINE COTERA MORENO y por parte de los trabajadores JULIO CESAR M. en el municipio de Coveñas Sucre, se revisaron los ítems relacionados con el SG-SST y Riesgos Laborales, los cuales están siendo inobservados como consecuencia del incumplimiento en el cronograma de ejecución y acuerdo de mejora a 30 días.

Por lo anterior, se envió el informe mediante radicado N° 08SI2022747000100000033, en el cual se sugiere adelantar la averiguación preliminar, para verificar el cumplimiento de la normatividad relacionada con la resolución 0312 de 2019 y del SG-SST.

Así mismo, se dio apertura a la averiguación preliminar N° 104 de fecha febrero 18 de 2022, la cual fue comunicada mediante radicado N° 08SE2022747000100000533 y recibida el 21 de febrero de 2022 por el interesado, según constancia de comunicación electrónica del servicio de envíos 472. Mediante auto de trámite N° 321 se comunicó la existencia de mérito al investigado mediante radicado 08SE2022747000100001721.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS

El empleador JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ S.A.S, con C.C 15,030,711 identificado con el Nit. 901108145-3, representada legalmente por JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ o quien haga sus veces, dedicado a las actividades comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas (alcohólicas y no alcohólicas)9 o tabaco, con dirección electrónica supermercadorient@hotmail.com.

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte del empleador JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ S.A.S, identificada con el Nit. 901108145-3, de los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO: Por presuntamente el empleador estar incumpliendo la obligación de realizar la inducción y reinducción en SST a los trabajadores, puede estar quebrantando las siguientes disposiciones:

DECRETO 1072 DE 2015

(...)

“ARTÍCULO 2.2.4.6.11. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST). El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1o. El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2o. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS}"

inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

(Decreto número 1443 de 2014, artículo 11)

CARGO SEGUNDO: Por el presunto incumplimiento en la asignación de la persona que diseña e implementa el SG-SST, el empleador JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ S.A.S, puede estar vulnerando las siguientes disposiciones:

RESOLUCIÓN 312 DE 2019.

(...)

"ARTÍCULO 4o. RESPONSABLES DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST PARA EMPRESAS CON DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES. El diseño del Sistema de Gestión de SST para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III, podrá ser realizado por técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos en SST, profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el mencionado curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Las personas que solo cuentan con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultadas para administrar y ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III, pero no pueden diseñar dicho sistema, en concordancia con lo señalado en la Resolución [4927](#) de 2016 del Ministerio del Trabajo".

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6. SG-SST

- Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores. Numeral 2 y 10

"2. 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.

10. 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:

CARGO TERCERO: Por presuntamente OMITIR realizar las evaluaciones médicas (ingreso, periódico, otros), de acuerdo con la normatividad y los peligros y riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, puede estar vulnerando el EMPLEADOR las siguientes disposiciones legales:

RESOLUCIÓN 2346 DE 2007:

(...)

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS }"

ARTÍCULO 3o. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

ARTÍCULO 4o. EVALUACIONES MÉDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

ARTÍCULO 5o. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

A. Evaluaciones médicas periódicas programadas

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS }"

las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

B. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

PARÁGRAFO. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

ARTÍCULO 6o. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

PARÁGRAFO. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales –no diagnosticados–, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

CARGO CUARTO: Por el presunto incumplimiento en la conformación, funcionamiento y capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST, el empleador puede estar incumpliendo las siguientes disposiciones:

RESOLUCION 2013 DE 1986:

(...)

ARTICULO 1o. Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.

ARTICULO 2o. Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS }"

De 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

ARTICULO 3o. Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 4o. La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

Decreto 1072 de 2015.

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:

(...)

9. 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.

CARGO QUINTO:

No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad y en los términos establecidos en las normas de Riesgos Laborales, el empleador JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS, puede haber vulnerado presuntamente las siguientes disposiciones y sus normas concordantes 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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS}"

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)."

5. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación de las disposiciones legales anteriores habrá lugar a la imposición de las sanciones consagradas en el artículo 91 literal a) del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 que señalan:

Artículo 91. Sanciones Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

a. Para el empleador

2. Cuando el Empleador o responsable del pago de la cotización no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ésta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.

Artículo 13. Sanciones. Modíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera:

"El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de {JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS}"

adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

En mérito de lo anteriormente expuesto, la DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ SAS, con C.C 15,030,711 identificado con el Nit. 901108145-3, representada legalmente por JAVIER OSVALDO RAMIREZ MARTINEZ o quien haga sus veces, dedicado a las actividades comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas (alcohólicas y no alcohólicas) o tabaco, con dirección electrónica supermercadoriente@hotmail.com de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE al investigado y correr traslado por el término de quince (15) días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer.

ARTICULO TERCERO: TENER como terceros interesados a cualquier persona que así lo manifieste y cumpla lo señalado en el artículo 38 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: TENER como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las que sean aportadas por las partes.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR al investigado que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO SEXTO: LÍBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELO ANDRES MENDEZ GARCIA
DIRECTOR TERRITORIAL