



# MINISTERIO DEL TRABAJO

Santa rosa de cabal 23 de marzo de 2023

ID: 15002223

Señor  
**DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ**  
Representante Legal: GRUPO VISOL y/o QUIEN HAGA SUS VECES  
Avenida Cali Nro. 8:32  
Correo Electronico:  
abelsoler.com.co  
Bogotá D.C. Cundinamarca

**ASUNTO: NOTIFICACION AVISO AUTO 0242 FORMULACIÓN DE CARGOS**  
**Rad. 05EE2022706600100000077**  
**QUERELLADA: GRUPO VISOL S.A.S.**

Respetado Señor. Soler:

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ, Representante Legal GRUPO VISOL**, del Auto 0242 de fecha 20 de Marzo 2023, por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL RISARALDA MINISTERIO DE TRABAJO.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (9) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 23 al 29 de marzo 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

**DIEGO MARULANDA BUITRAGO**  
Auxiliar Administrativo

Anexos: un (01) folio por una sola cara auto 0029 de 16 de enero de 2023

Transcriptor: D. Marulanda \*  
Elaboró: D. Marulanda  
Revisó: R. Diaz M.

No. Radicado: 005E202390000200001340

Fecha: 2023-03-23 10:18:20 am

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

Depon: INSPECCIÓN STA ROSA DE CABAL

Destinatario GRUPO VISOL SAS

Anexos: 1

Folios: 1



08SE202390668200001548



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

**Sede administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial

**Línea nacional gratuita,**  
desde teléfono fijo:



ID\_15002223

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
DESPACHO TERRITORIAL**

**Radicación:** 05EE2022706600100000077**Querellado:** GRUPO VISOL SAS

**AUTO No. 0242  
Santa Rosa, (20/02/2023)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"**

**EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE LA DIRECCIÓN RISARALDA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 76 y 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas mediante la Resolución 3455 de 2021 artículo 1° y la Resolución 3238 de 2021, aunado a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 en concordancia con el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta los siguientes:

**CONSIDERANDO**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio, previa comunicación de la existencia de mérito a la empresa y/o empleador **GRUPO VISOL SAS**, identificado con Nit. 901.089.309-1, representada legalmente por el señor **DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.022.407.249 y/o quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal y para notificación judiciales en la Avenida Cali No. 8 – 32 Bogotá D.C, correo electrónico abelsoler@gmail.com y números telefónicos 3123518900, con actividad económica principal: "4663 COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS, PRODUCTOS DE VIDRIO, EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN", con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**II. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**

El 6 de enero del 2022 se envió por parte del representante legal de **GRUPO VISOL SAS**, reporte de accidente mortal al correo oficial [solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co](mailto:solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co), el mismo que con posterioridad es enviado el 11 de enero del 2022 al correo electrónico [correspondenciasipost@mintrabajo.gov.co](mailto:correspondenciasipost@mintrabajo.gov.co), el cual se radica con consecutivo interno No. 05EE2022706600100000077 de la misma fecha, y remitido al correo de esta dirección territorial. (folios 1 al 12)

El 3 de mayo del 2022 por medio del memorando No. 08SI2022706600100000466 el Director Territorial asigna el expediente para llevar a cabo la investigación respectiva a la Inspectora Municipal de Santa Rosa de cabal, el cual es recibido en el despacho el día 06 de mayo del 2022, (folio 13) dentro del mismo

**CONTINUACIÓN DEL AUTO NRO 0242 DEL 20/02/2023 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" – GRUPO VISOL S.A.S**

encontramos el concepto técnico emitido por la ARL Axa Colpatria respecto del accidente mortal del señor **JOSE DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO** sufrido mientras prestaba sus servicios para la empresa el día 4 de enero del 2022 y en el mismo se evidencian presuntos incumplimientos a la normatividad en riesgos laborales por parte del empleador así:

" ...

*se debe adoptar metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico de tal manera que permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y sirva como herramienta técnica de prevención. Resolución 1401-07 art.6*

**CAUSAS INMEDIATAS IDENTIFICADAS**

**ACTOS INSEGUROS**

*-Falta de atención a las condiciones del piso o las vecindades*

**CONDICIONES INSEGURAS**

*-riesgos ambientales no especificados*

*- riesgos ambientales en trabajos exteriores, distintos a los otros riesgos públicos*

**CAUSAS BASICAS IDENTIFICADAS**

**FACTORES PERSONALES**

*-entrenamiento inicial inadecuado*

**FACTORES DEL TRABAJO**

*-identificación y evaluación deficiente de las exposiciones a pérdida*

*- evaluación deficiente para el comienzo de una operación*

*-aspectos preventivos inadecuados para la evaluación de necesidades*

..."

**III. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO**

**GRUPO VISOL SAS**, identificado con Nit. 901.089.309-1, representada legalmente por el señor **DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.022.407.249 y/o quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal y para notificación judiciales en la Avenida Cali No. 8 – 32 Bogotá D.C, correo electrónico abelsoler@gmail.com y números telefónicos 3123518900, con actividad económica principal: "4663 COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS, PRODUCTOS DE VIDRIO, EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN".

**IV. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS**

Dentro del concepto técnico aportado por la ARL Axa Colpatria y después de analizar el formato de investigación del accidente aportado por la empresa ante la ARL Axa Colpatria, este despacho resalta la presunta falta de gestión de riesgos y peligros que establece la normatividad vigente en riesgos laborales; así las cosas y de acuerdo con el informe con radicado No. 05EE2022706600100000077 del 11 de enero de 2022 mediante el cual se reporta al Ministerio del Trabajo el accidente laboral fatal del trabajador **JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO** (QEPD), quien se identificaba con CC.93.370.283, acaecido el 4/01/2022, se puede concluir que el empleador **GRUPO VISOL SAS**, identificado con Nit. 901.089.309-1, presuntamente se encuentra vulnerando las siguientes normas de riesgos laborales, específicamente lo relacionado con la Resolución 2400 de 1979, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Por lo tanto, considera el despacho que constituye objeto de actuación, la presunta violación en materia de Riesgos Laborales de las siguientes obligaciones por parte de la empresa y/o empleador investigado:



**CONTINUACIÓN DEL AUTO NRO 0242 DEL 20/02/2023 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" – GRUPO VISOL S.A.S**

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literales f y g, nos señaló:

**"Artículo 2. Son obligaciones del patrono:**

...

f) *Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.*

g) *Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deben observarse para prevenirlos o evitarlos"*

Por su parte el Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales ha establecido en su artículo 21:

**"ARTICULO 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;**

d. *Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;*

e. *Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;*

.....

g. *Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales..."*

Que la Ley 9 de 1979 en su artículo 84 literal g esboza:

**ARTICULO 84. 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.*

En el mismo sentido, el Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, respecto a capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST indica:

*"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".*

Que 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.

Que, los artículos 2.2.4.6.8; 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del citado Decreto establecen:

**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:

1. 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.
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.
3. 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 (SG-SST), 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.
4. 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.
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 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. Negrilla del Despacho.
7. 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.
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. Negrilla del Despacho.
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.



**CONTINUACIÓN DEL AUTO NRO 0242 DEL 20/02/2023 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" – GRUPO VISOL S.A.S**

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;

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:

a) 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;

b) 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;

c) 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; y

11. 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.

**Parágrafo.** Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

(...)

**Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos:** El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

**Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.** Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y, Negrilla del Despacho.

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria

a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

**Parágrafo 1°.** El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

**Parágrafo 2°.** El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

**Parágrafo 3°.** El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

**Parágrafo 4°.** El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

## V. CARGOS

En coherencia con lo anterior, el suscrito, formula a la empresa y/o empleador **RUPO VISOL SAS**, identificado con Nit. 901.089.309-1, representada legalmente por el señor **DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.022.407.249 y/o quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal y para notificación judiciales en la Avenida Cali No. 8 – 32 Bogotá D.C, correo electrónico abelsoler@gmail.com y números telefónicos 3123518900, con actividad económica principal: "4663 COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS, PRODUCTOS DE VIDRIO, EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN", los siguientes cargos:

**CARGO PRIMERO:** Al no procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo, al no controlar adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas y al no cumplir con las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales en el centro de trabajo donde laboraba el señor JOSE DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO, presuntamente viola lo instaurado en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 21 literal C, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literales f y g, y los Artículos 2.2.4.6.8 numerales 6 y 8, 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del DUR 1072 de 2015.

**CARGO SEGUNDO:** El empleador al no acreditar que adelanto el proceso de Inducción y realización de las actividades de educación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular al señor JOSE DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO, podría estar incurriendo en violación a lo establecido en la Ley 9° de 1979 Artículo 84 literal g y Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11.

## VI. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

Según la normatividad en competencia dada a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para imputar la respectiva decisión sancionatoria, y bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa, en materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política y las demás normas legales que los establecen y dando pleno valor a los criterios que permitan dosificar y graduar la multa; con el propósito de dar cumplimiento a las normas de materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el capítulo 11 del título 4, establece los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales:



CONTINUACIÓN DEL AUTO NRO 0242 DEL 20/02/2023 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" – GRUPO VISOL S.A.S

**Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas.** Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
11. La muerte del trabajador. (Decreto 472 de 2015, art. 4) Artículo

Que, el Artículo 21 del Decreto 2642 de 2022 establece la modificación del artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Modifíquese el artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo, el cual quedará así:

**"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 UVT	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 26,31 a 13,156,5 UVT)	Art 30, Ley 1562 (de 26,31 a 26,313,02 UVT)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 526,26 a 26,313,02 UVT)
Valor Multa en UVT					
Micro empresa	Hasta 10	< 13.156,51 UVT	De 26,31 hasta 131,57	De 26,31 hasta 526,26	De 526,26 hasta 631,51
Pequeña empresa	De 11 a 50	13.182,82 a < 131.565,10 UVT	De 157,88 hasta 526,26	De 552,57 hasta 1.315,65	De 657,82 hasta 3.946,95
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 A 610.000 UVT	De 552,57 hasta 2.631,30	De 1.341,96 hasta 2.631,30	De 3.973,26 hasta 10.525,21
Gran empresa	De 201 a más	> 610.000 UVT	De 2.657,61 hasta 13.156,51	De 2.657,61 hasta 26.313,01	De 10.551,52 hasta 26.313,02

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.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo,



DISPONE

**ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS** en contra de la empresa y/o empleador **GRUPO VISOL SAS**, identificado con Nit. 901.089.309-1, representada legalmente por el señor **DANIEL SANTIAGO SOLER MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.022.407.249 y/o quien haga sus veces, con dirección de domicilio principal y para notificación judiciales en la Avenida Cali No. 8 – 32 Bogotá D.C, correo electrónico abelsoler@gmail.com y números telefónicos 3123518900, con actividad económica principal: "4663 COMERCIO AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS, PRODUCTOS DE VIDRIO, EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN"; de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los siguientes cargos:

**CARGO PRIMERO:** *Al no procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo, al no controlar adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas y al no cumplir con las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales en el centro de trabajo donde laboraba el señor JOSE DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO, presuntamente viola lo instaurado en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 21 literal C, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literales f y g, y los Artículos 2.2.4.6.8 numerales 6 y 8, 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del DUR 1072 de 2015.*

**CARGO SEGUNDO:** *El empleador al no acreditar que adelanto el proceso de Inducción y realización de las actividades de educación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular al señor JOSE DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO, podría estar incurriendo en violación a lo establecido en la Ley 9° de 1979 Artículo 84 literal g y Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11. a lo establecido en la Ley 9° artículo 84 literal g y Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11.*

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE** al investigado y correr traslado por el término de quince (15) días hábiles 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: ORDENESE** la práctica y solicitud de las siguientes pruebas:

1. Contrato laboral del trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD)
2. Evaluaciones médicas ocupacionales del trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD), preingreso, periódicas, post incapacidad).
3. Manual de funciones del trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD)
4. Registros de inducción y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, realizadas al trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD)
5. Matriz de peligros y riesgos, en la cual se evidencie el peligro al cual se encontraba expuesto el trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO.
6. Evidencias de la implementación de medidas que evitaran el AT fatal del trabajador JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD).
7. Autoevaluación del SG-SST de los años 2021 y 2022 con evidencias del correspondiente registro en la página web del Fondo de Riesgos Laborales
8. Plan de mejora del SG-SST derivado de la autoevaluación del SG-SST de los años 2021 y 2022.
9. Plan de trabajo anual del SG-SST para la vigencia 2021 - 2022 y evidencias de su aplicación.
10. Investigación del accidente fatal donde se evidencie el análisis causal y acciones a implementar.
11. Plan de mejora implementado en consecuencia del accidente mortal ocurrido al señor JOSÉ DEL CARMEN MARTINEZ GUERRERO (QEPD).

**CONTINUACIÓN DEL AUTO NRO 0242 DEL 20/02/2023 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" – GRUPO VISOL S.A.S**

**ARTÍCULO QUINTO: TÉNGASE** como pruebas dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las aportadas por las partes.


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

**ARTÍCULO SEPTIMO: LIBRAR** las demás comunicaciones que sean pertinentes.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Santa Rosa - Risaralda, a los veinte (20) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023).

  
**BERNARDO JARAMILLO ZAPATA**  
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Elaboró: Islena Marcela C.  
Revisó: E.J. Marin  
Revisó/Aprobó: 

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/wgomez\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/DOCUMENTOS/PROCESOS ADMINISTRATIVOS/2022/IND. FAMEL/AUTO FORMULACION DE CARGOS Famel.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/wgomez_mintrabajo_gov_co/Documents/DOCUMENTOS/PROCESOS ADMINISTRATIVOS/2022/IND. FAMEL/AUTO FORMULACION DE CARGOS Famel.docx)