



El empleo
es de todos

Mintrabajo

SINCELEJO, 06/03/2020

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señores

I. P. S. SUMI - INTEGRAL L. S. E. U.

TV 25D NRO. 26A – 118

SINCELEJO - SUCRE

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

Radicación: 419-20

Respetados Señores,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO EN LA PAGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO** a la empresa I. P. S. SUMI - INTEGRAL L.S., identificada con el NIT., de la Resolución No. 0341 del 18 de diciembre de 2019, proferido por la DIRECTORA TERRITORIAL, a través del cual se dispuso a **sancionarlo de los cargos probados dentro del procedimiento administrativo sancionatorio.**

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un adjunto que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ocho (8) folios con respaldo, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara 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 la DIRECCIÓN DE RIESGOS LABORALES, si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ELKIN ORLANDO CASTRO ESCORCIA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



SINCELEJO, 03/03/2020

	No. Radicado	08SE2020747000100000346
	Fecha	2020-03-03 11:26:16 am
Remitente	Sede	D. T. SUCRE
	Depen	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	IPS SUMI INTEGRAL LS EU	
Anexos	1	Folios 1
COR08SE2020747000100000346		

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señores

I. P. S. SUMI - INTEGRAL L. S. E. U.
TV 25D NRO. 26A – 118
SINCELEJO - SUCRE

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO
Radicación: 419-20

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO a la empresa **I. P. S. SUMI - INTEGRAL L.S. E.U.**, de la Resolución No. 0341 del 18 de diciembre de 2019, proferido por la DIRECTORA TERRITORIAL, a través del cual se resolvió un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ocho (08) folios con respaldo; 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 empezara 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 la DIRECTORA TERRITORIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la DIRECCIÓN NACIONAL DE RIESGOS LABORALES en Bogotá, si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ELKIN ORLANDO CASTRO ESCORCIA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SUCRE

Anexo: copia autentica auto No. 0341 del 18 de diciembre de 2019. Son 8 folios con respaldo.



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



Trazabilidad Web

N° Guía

Buscar

Para visualizar la guía de version 1 ; sigue las [instrucciones](#) de ayuda para habilitarlas

1 of 1 Find | Next



Guía No. YG254276945CO

Fecha de Envío: 04/03/2020
19:03:14

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 200.00 Valor: 2600.00 Orden de servicio: 13330347

**Datos del Remitente:**

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - SINCELEJO Ciudad: SINCELEJO Departamento: SUCRE
Dirección: CARRERA 17 N° 27- 11 Teléfono: 281 2112

**Datos del Destinatario:**

Nombre: IPS SUMI INTEGRAL LS EU Ciudad: SINCELEJO Departamento: SUCRE
Dirección: TV 25 D 26 A 118 Teléfono:

Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
04/03/2020 07:03 PM	PO.SINCELEJO	Admitido	
05/03/2020 05:55 PM	PO.SINCELEJO	No reside - dev a remitente	



Fecha:3/6/2020 11:41:11 AM

Página 1 de 1



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 0341
Del 18 de diciembre de 2019**

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

ASUNTO: PRESUNTA VULNERACIÓN A LAS NORMAS DE RIESGOS LABORALES Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
QUERELLADO: IPS SUMI INTEGRAL LS E.U
QUERELLANTE: MINTRABAJO
RADICACIÓN: 11EE20187470001000001419-20 del 5 de octubre de 2018

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 a la **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, identificada con el Nit N° 900337462-1, cuya actividad económica es Q8621- ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION según Certificado de Cámara de Comercio representada legalmente por la señora LILIAM ISABEL SIERRA URZOLA o quien haga sus veces, con domicilio en la TV 25D # 26ª- 118 Sincelejo- Sucre.

II. HECHOS

El día 05 de octubre de 2018, a través de escrito radicado bajo el No. 11EE20187470001000001419-20, la doctora VILMA CABARCAS QUANT en su condición de Secretaria de Salud Departamental (E) de la Gobernación de Sucre, hace entrega a esta entidad de un informe de la situación de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de los diferentes sectores económicos del departamento de Sucre, entre ellas, se encuentra la **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, en donde manifiesta los porcentajes de cumplimiento de los estándares mínimos y criterios de evaluación conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución No. 1111 de 2017.

Que de acuerdo al informe presentado por Secretaria de Salud Departamental (E) de la Gobernación de Sucre, previa visita de asistencia técnica, la **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, se encuentra en un porcentaje de cumplimiento del 19.50%, es decir, con criterio de evaluación crítico.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

El Constituye objeto de la presente actuación la presunta violación de las siguientes disposiciones por parte del investigado:

CA

PRIMERO: No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el investigado **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

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

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

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

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

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

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

Resolución 1111 de 2017:

"Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

(...).

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

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

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

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

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS

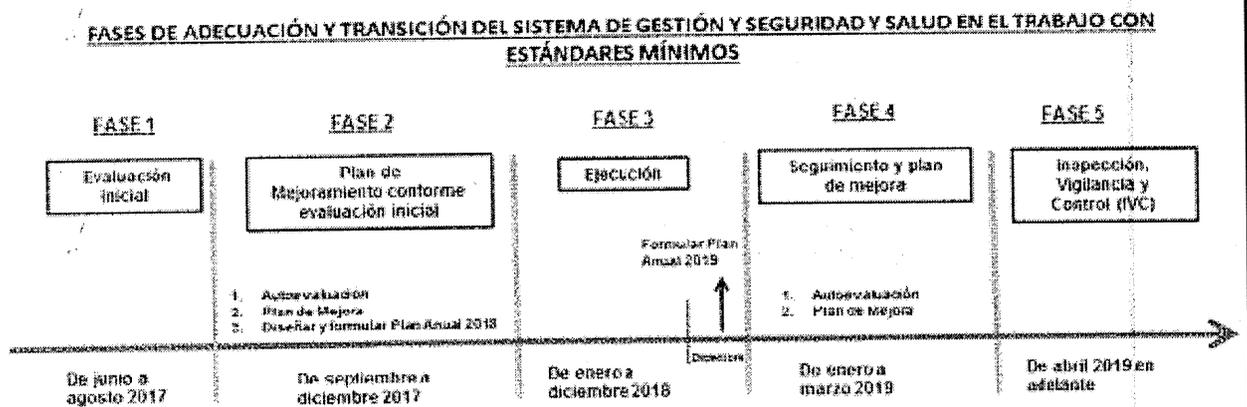
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

1.	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2.	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
3.	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
4.	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En esta fase la empresa deberá:	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a marzo de 2019

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

		<p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ejecutado en el año 2018 y la incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>	<p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	
5.	Inspección, Vigilancia y Control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución	De abril de 2019 en adelante

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



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

(...)"

SEGUNDO. Por incumplir con sus obligaciones dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos, entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad en el trabajo y otros, el empleador **IPS SUMI-INTEGRAL L.S.E.U.**, estaría transgrediendo las siguientes disposiciones:

Código Sustantivo del Trabajo:

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

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 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.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El 13 de marzo de 2019, se publicó en página web de este Ministerio al representante legal de la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, el auto de pruebas, término que dejó fenecer sin aportar evidencias.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El 15 de mayo de 2019, mediante Auto No. 0324, se procedió a decretar la práctica de pruebas dentro del procedimiento administrativo, se ordena oficiar a la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, para que remitiera al Despacho los siguientes documentos:

9

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

Documentales:

- ✓ Copia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, evaluación inicial y plan de mejora. (En Memoria USB)
- ✓ Plan anual de trabajo 2018 y 2019, y/o cronograma de actividades 2018 y 2019 (En Memoria USB)
- ✓ Matriz de riesgo y peligro 2018 y 2019. (En Memoria USB)
- ✓ 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.
- ✓ Evidencias, prueba fotostática de señalización de sitios de trabajo y vías de evacuación y de extintores.
- ✓ Certificado de existencia y representación legal.

Que, durante el término otorgado para aportar las pruebas, la entidad investigada no allegó los documentos requeridos.

Que este despacho se procedió a la comunicación del Auto No 0662 de fecha 30 de agosto de 2019, donde se le dio traslado al interesado para los alegatos de conclusión, 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 2.015.

Antes de entrar en rigor, se deja claro que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, dentro de su órbita jurisdiccional, pueden hacer comparecer a sus despachos a los empleadores y administradoras de riesgos laborales para exigirles informaciones, documentos y demás para evitar que se inobserven las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y no está dentro de su órbita jurisdiccional dirimir derechos individuales.

Igualmente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el plenario, las cuales serán valoradas para determinar si es procedente sancionar o absolver a la empresa investigada por los cargos endilgados por esta Dirección Territorial.

Es pertinente precisar que, en el presente caso, este Despacho en cada una de las instancias del procedimiento administrativo sancionatorio, obró de conformidad con los principios constitucionales y

normativos, garantizando en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas naturales o jurídicas involucradas en los hechos de esta investigación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1610 de 2013 y demás normas que rigen en la materia, tal como se ha enunciado de manera preferente, preservando además, **los fundamentos de Legalidad y Seguridad Jurídica**; igualmente de Obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley, que permita lograr la emisión de una decisión final ajustada a derecho y que se defina concretamente dentro del marco de las competencias, aplicando íntegramente la asiduidad y pulcritud en cada una actuación que se adelante, garantizándose el orden jurídico a las partes dentro de la actuación administrativa y evitar así la posibilidad que en el futuro cualquiera solicite la nulidad procesal antes jueces ordinarios administrativos.

CASO CONCRETO

Descendiendo a este caso en concreto, frente a los hechos que conforman la presente investigación administrativa, que formuló los cargos contra la entidad investigada, con el fin de verificar y comprobar el cumplimiento de las obligaciones que impone el Decreto 1072 de 2015, la Resolución No. 1111 de 2017, y Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se comisionó al Dr. LEONARDO ANTONIO SIERRA PALENCIA, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de esta Dirección Territorial, para que adelantara las diligencias pertinentes.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

De los documentos aportados con el Informe de fecha de 5 de octubre de 2018, de la situación en seguridad y salud en el trabajo (SST) de la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.** en cuanto a no tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la mencionada empresa y en segundo lugar por incumplir con sus obligaciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad en el trabajo y otros, emitido por la doctora VILMA CABARCAS QUANT, en su condición de Secretaria de Salud Departamental (E), que sirvió de base para el inicio del presente procedimiento administrativo sancionatorio, se tiene que la entidad investigada quien presentó solo descargos mediante escrito de fecha 21/12/2018 mediante radicado número 11EE20187470001000001808 donde señala que: La empresa en mención no se encontraba en funcionamiento debido a que se habían entregado los contratos de prestación de servicios de salud celebrados con las diferentes entidades promotoras de salud, de igual manera se le notificó a la funcionaria en mención que a la fecha de esta visita solo hacíamos las entregas de las historias clínicas a los pacientes y que IPS SUMI INTEGRAL L.S E.U no estaba funcionando como empresa desde el 01 de julio de 2018, motivo por el cual no nos encontramos violando los Estándares Mínimos que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico- administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Como también hizo caso omiso a los requerimientos realizados por este Despacho durante las etapas de pruebas y alegatos, por lo que, este documento por ser expedido por autoridad pública competente cuenta con validez, eficacia, presunción de legalidad para servir como prueba idónea dentro de la presente investigación.

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

FRENTE AL CARGO PRIMERO: No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el empleador **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

9

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

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

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

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

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

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

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

Resolución 1111 de 2017:

"Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

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

CG

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

ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".

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

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

(...).

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

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

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

Además, el Decreto 1072 de 2015, en el Artículo 2.2.4.6.8. cita las OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES, enfatizando bien que el "empleador" tiene la obligación de cumplir o brindar toda la protección en temas de seguridad y la salud para los trabajadores.

Por lo tanto, dentro de la empresa, el "empleador" tendrá que cumplir con ciertas obligaciones puntuales, y aunque el numeral cite tan solo 11 puntos, en toda la sección del 2.2.4.6, se alcanzan a citar más de cincuenta (50) "deberes", es decir, requisitos obligatorios por parte del empleador.

El "empleador" es la persona física o conjunto de ellas, o persona jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Según el Código del Trabajo se define lo siguiente:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por "empresa" toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

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

Ahora, ¿quiénes son los "Representantes" del Empleador?

a) Los que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, ¿y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono;

b) Los intermediarios.

Siendo así, a continuación, se enuncian esas responsabilidades que la Alta Gerencia debe cumplir:

- Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la empresa. Esta es un marco de referencia para establecer los objetivos en SST;
- 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;
- Hacer la revisión de la Rendición de Cuentas al interior de la organización;
- 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 el Encargado del SG-SST y el COPASST pueda cumplir de manera satisfactoria con sus funciones;
- Garantizar que la organización opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, 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;
- Debe ser parte de la implementación de la Gestión de los Peligros y Riesgos, para ello, 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;
- Diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el 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;
- Gestionar la implementación y el desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente;
- Desarrollar mecanismos de comunicación eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario COPASST, 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;
- Informar a los trabajadores, contratistas, subcontratistas y al COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST, e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST;
- Garantizar que todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas reciban las capacitaciones en aspectos de SST 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;

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

- Garantizar la disponibilidad de personal responsable del área de SST, 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;
- Gestionar la Integración de los aspectos de SST, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa;
- Procurar el cuidado integral de su salud, la de sus compañeros y demás partes interesadas;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, en todo momento;
- Cumplir las normas, políticas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación, inducción y re-inducción en SST;
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- Participar activamente en todas las actividades programadas para la SST;
- Reportar actos o condiciones inseguras, haciendo uso de los auto reportes establecidos por la organización;
- Hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por la organización;
- Ser parte activa, o comunicar al COPPAST y/o del Comité de Convivencia, lo concerniente a cada uno;
- Las demás que se encuentran registradas en el documento de Responsabilidades por Cargo en temas de SST.

Por lo tanto, **el cargo Primero prospera**, por lo que se impondrá la sanción del caso

FRENTE AL CARGO SEGUNDO: Por incumplir con sus obligaciones dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos, entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad en el trabajo y otros, la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, estaría transgrediendo las siguientes disposiciones:

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

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

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 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".

El empleador está obligado a velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y sus principales obligaciones son: (i) poner a disposición de sus empleados los instrumentos adecuados de trabajo; (ii) definir, divulgar, dirigir y hacer cumplir al interior de la empresa la política de seguridad y salud en el trabajo, (iii) realizar la prevención y promoción de riesgos laborales, (iv) integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa, (v) realizar el plan de trabajo anual y (vi) asignar responsabilidades al interior de la empresa, entre otras.

El SG-SST no es un capricho legal ni una medida burocrática. El Ministerio del Trabajo pensó y consolidó como respuesta a la necesidad fundamental de contar con un entorno de trabajo seguro para todos los que entren en contacto con él. Nadie tiene por qué pagar con su salud o su vida por la desidia de otros frente a los riesgos y peligros.

El Ministerio de Trabajo ha tratado por todos los medios de crear conciencia en las empresas frente a esa realidad. No se trata solamente de un compromiso político, sino de un elemento determinante para cumplir con los Tratados de Libre Comercio ya suscritos y para responder eficazmente a los mandatos de la ley y a las reivindicaciones con los trabajadores.

Las consecuencias de no implementar el SG-SST, o de implementarlo en forma deficiente, pueden ser funestas. Los efectos de esa negligencia pueden ser significativamente costosos para el empleador; vale recordar que el gobierno nacional, mediante el Decreto 1072 de 2015, fijó el monto de las multas y el alcance de las sanciones por estos hechos.

Y no se debe olvidar que el empleador también está obligado a indemnizar al trabajador, en caso de que el accidente, o el factor de riesgo haya afectado la salud o la integridad del empleado, por negligencia en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Por lo anterior, las multas y sanciones son algunas de las consecuencias de no implementar el SG-SST.

Por lo tanto, **el cargo Segundo prospera**, por lo que se impondrá la sanción del caso.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

De encontrarse probada la violación de las disposiciones legales anteriores habrá lugar a la imposición de las sanciones consagradas en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 que señala:

Artículo 13. Sanciones. Modifíquese 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 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.

(...)."

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Según el artículo 2.2.4.11.6. del Decreto 1072 de 2015, es obligatorio incluir los criterios para graduar las multas, con base en lo señalado en los artículos 2.2.4.11.4 y 2.2.4.11.5 de la misma normatividad y en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013. En virtud de lo anterior, al encontrarse probada la conducta omisiva de la entidad investigada, como fue el incumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su obligación dentro del mismo sistema, se impondrá como sanción la consagrada en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, que modificó el numeral 2, literal a) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, que señaló:

"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, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta 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." (negrilla y subraya del Despacho)

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 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la

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

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

Tratándose de una ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION, encuadrada dentro de los sectores de nuestra economía que no constituye alto riesgo, con activos cuantificados que la catalogan como microempresa, esta Dirección Territorial, impondrá multa de UN (01) salario mínimo mensual legal vigente, por la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por incumplir con sus obligaciones dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) referente a la gestión de los peligros y riesgos, identificación, evaluación, prevención y promoción, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgos, entre ellos, los físicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad en el trabajo y otros.

Por último, esta Territorial del Ministerio del Trabajo, ordenará a la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U**, en el término perentorio de 30 días hábiles, a la notificación de la presente decisión, comience la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución No. 0312 de 2019.

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U**, identificada con 900337462-1, domiciliada en la ciudad de Sincelejo- Sucre en la TV 25D # 26^a- 118, representada legalmente por la señora **LILIAM ISABEL SIERRA URZOLA** o por quien haga sus veces, por infringir el contenido del artículo , por los cargos primero y segundo de acuerdo con la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U** una multa de UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE, equivalente a **\$828.116.00**, que tendrán destinación específica al **FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011** del Ministerio del Trabajo y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: La sanción impuesta deberá ser consignada dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente Resolución, en la cuenta corriente exenta 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-. 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 **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U** 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); y que en el término perentorio de 30 días hábiles, a la notificación de la presente decisión, comience la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución No. 0312 de 2019, so pena de establecer nuevas sanciones por reincidencia en las conductas omisivas. Una vez iniciada

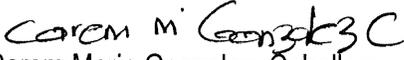
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

la implementación, deberá comunicar a esta Dirección Territorial, el desarrollo de las actuaciones pertinentes en la implementación del sistema.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a la empresa **IPS SUMI-INTEGRAL L.S E.U.**, identificada con el NIT 900337462-1, domiciliada en la ciudad de Sincelejo- Sucre en la TV 25D # 26^a- 118, representada legalmente por la señora **LILIAM ISABEL SIERRA URZOLA** o quien haga sus veces, 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 QUINTO: 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 Maria Gonzalez Caballero
DIRECTORA TERRITORIAL