

ID 14747978

Pereira, 16 de mayo de 2022

Señora
MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO
Representante Legal y/o quien haga sus veces
INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.
CL 29 No. 13 - 34 Bodega 3
Email: industriasdago27@gmail.com
Teléfonos: 3223178366/3127644147
Pereira, Risaralda

No. Radicado: 08SE2022706600100002169
Fecha: 2022-05-17 12:08:21 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.
Anexos: 0 Folios: 2
Al responder por favor citar este número de radicado
08SE2022706600100002169



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

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 0254 del día 19 de abril de 2022 por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio”

Radicado: 08SI2019706600100001433

Querellado: INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

Respetado señor ORREGO,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

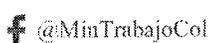
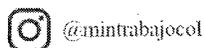
Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** de la RESOLUCIÓN 0254 DEL DÍA 19 DE ABRIL DE 2022 de la Empresa INDUSTRISA DAGOS SAS , con Nit **901.208.074-8** , al Señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** : , C.C. 42.105.113 en calidad de Representante Legal de la Empresa INDUSTRISA DAGOS SAS por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (08) ocho folios por ambas caras, y un (01) folio por una cara, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **17 de mayo de 2022**

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





, hasta el día **23 de mayo de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso , se le informa que contra la presente decisión puede interponer los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante la Directora General de riesgos laborales en Bogotá y sustentarlos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación personal o por aviso puede presentarse correo electrónico: dtrisaralda@mintrabajo.gov.co

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Anexos: seis (06) folios por ambas caras resolución 0254 del día 19 de abril de 2022.

Transcriptor: Diana D.
Elaboró : Diana D.
Aprobo : S. Martinez.

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -/INDUSTRIAS DAGOS SAS/AVISO RESOLUCION 0254 RL INDUSTRIAS DAGOS SAS.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

ID_14747978

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

Radicación: 08SI2019706600100001433
Querellado: INDUSTRIAS DAGOS S.A.S

RESOLUCIÓN N°0254
Pereira, (16/04/2022)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONATORIO"**

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE 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 y sus modificaciones, 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:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT: 901.208.074 – 8, representada legalmente por la señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113 y/o quien haga sus veces, empresa ubicada en la Calle 29 No. 13 - 34 Bodega 3, de la ciudad de Pereira, Risaralda, teléfonos 3223178366 / 3127644147, correo electrónico: industriadago27@gmail.com, Actividad Económica Principal: "C1410 - Confección de Prendas de Vestir, Excepto Prendas de Piel", por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST.

II. HECHOS

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado para adelantar visita general en riesgos laborales a la empresa y/o empleador investigado, presentó como resultado de la actuación la cual se llevó a cabo el 24 de septiembre de 2019, informe con radicado el No. 08SI2019706600100001433 de fecha 16/10/2019, en el cual se concluyó:

*"(...) Durante la visita se evidenció que la empresa **INDUSTRIAS DAGOS SAS**, contaba con trece (13) trabajadores, de los cuales no se aportaron soportes de pago a la seguridad social integral. De igual manera a la fecha de la visita, la empresa en relación no contaba con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019. (folio 2 al 4).*

A la empresa se le informó acerca de la necesidad de aportar la siguiente documentación en el término de 12 días hábiles: (folio 4).

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

1. Documentación y soportes de implementación del SG-SST conforme a la Resolución 0312 de 2019.
2. Dotar de insumos al botiquín.
3. Implementar señalización de riesgos en la bodega.
4. Reparar tomas eléctricas en mal estado.
5. Implementar locker's individuales.
6. Implementar separación de la cocina.

El plazo para la entrega de la documentación solicitada culminó el pasado 10 de octubre de 2019, sin embargo, a la fecha no se tiene respuesta de la empresa frente al requerimiento realizado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Teniendo en cuenta que la empresa tiene 13 trabajadores y su actividad económica corresponde a sector C manufactura, los estándares mínimos aplicables corresponden al de una empresa de 11 a 50 trabajadores.

(...)"

Conforme a la descripción de los hechos objeto de reproche en virtud de la visita en riesgos laborales adelantada, se estimó de la conducta u omisión por parte de la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, la vulneración de normas propias del Sistema General de Riesgos Laborales específicamente en lo dispuesto en la Resolución No. 0312 de 2019 "Por la Cual se Definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST" expedida por el Ministerio del Trabajo, pues se decantó el no acatamiento a los artículos 9 de la misma resolución que refiere los requisitos del SG - SST y de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con estándares mínimos, dispuestas en el artículo 25 de la Resolución precitada; en circunstancias que ameritaron adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio de acuerdo con las competencias mencionadas inicialmente (folios 1 a 4).

El 16/09/2020, con el Auto No.01038, se dejó constancia de levantamiento suspensión de términos a causa de la emergencia sanitaria Covid-19, decretada por el Gobierno Nacional y que por intermedio de la Resolución No.0784 del 17/03/2020 el Ministro de Trabajo adoptó medidas transitorias como establecer que no corrieran términos procesales en las actuaciones de las Direcciones Territoriales de este Ministerio, y luego el 08/09/2020, con la expedición de la Resolución No.1590 el Ministro de Trabajo se levantó la suspensión de términos y resolvió **INICIAR** la instrucción y trámite de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, Identificada con NIT No. 901.208.074 – 8, constancia expedida por el Ministerio del Trabajo. (folios 5 y 6).

A través del Auto No. 01306 del 21 de septiembre de 2020, se reasignó conocimiento del Procedimiento Administrativo Sancionatorio No.08SI2019706600100001433 de fecha 16 de octubre de 2019, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **ZULMA LILIANA GONZÁLEZ DUQUE**, por presentarse novedad administrativa con relación al Encargo como director territorial en su momento del funcionario asignado para la instrucción inicial del procedimiento, en este caso del Doctor Andrés Piedrahita Gutiérrez. (folios 7 a 9).

Así las cosas, esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo emitió el Auto No. 01866 del 17/12/2020, por medio del cual, se avocó conocimiento y se determinó mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, Identificada con NIT No. 901.208.074 – 8, representada legalmente por la señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113 y/o quien haga sus veces, por la presunta violación de la normatividad que regula el Sistema general de Riesgos Laborales, en especial, lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. (folio 10).

El 30 de diciembre 2020, con oficio radicado No. 08SE2020706600100005283, fue comunicado a la investigada, la decisión de avocar conocimiento, señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO**, identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113, representante legal y/o quien haga sus veces, de la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, Identificada con NIT No. 901.208.074 – 8, por el operador Servicio de envíos

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

de Colombia 472, mediante Guía No. YG266359134CO, y en el momento de la entrega del comunicado, con fecha 15 de enero de 2021, informaron que no reside. (folio 11).

El 22 de enero de 2021, con oficio radicado No. 08SE2021706600100000179, nuevamente fue comunicado a la investigada, la decisión de avocar conocimiento, señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO**, identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113, representante legal y/o quien haga sus veces, de la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT No. 901.208.074 – 8, por el operador Servicio de envíos de Colombia 472, mediante Guía No. RA298415549CO y en el momento de la entrega del comunicado, con fecha 25 de enero de 2021, informaron que no reside. (folios 12 a 23).

Con fecha 19 de julio de 2021, con el operador Servicio de envíos de Colombia 472 y previa inclusión al expediente de escrito formulado por la representante legal de la empresa investigada en otro procedimiento administrativo sancionatorio, en el cual informa dirección y correo electrónico actualizado, se procedió a comunicar el Auto No. 01866 del 17/12/2020, el cual fue visualizado y certificado el 19 de julio de 2021; no obstante, también se procedió en la misma fecha, a publicarse mediante aviso en la página web del Ministerio del Trabajo (folios 24-25)

Posteriormente, se expidió el Auto No. 01182 del 27 de julio 2021, mediante el cual se ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formularon cargos en contra de la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.** identificada con NIT: 901.208.074 – 8. (folios 32 al 37).

Con oficio con radicado No. 08SE2021706600100003857 del 6 de agosto de 2021, se envía citación de notificación a la investigada; representante legal, señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** de la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.** para notificar personalmente el Auto No. 01182 del 27 de julio 2021. Mediante Guía No. YG275217284CO, en el momento de la entrega del comunicado, con fecha 9 de agosto de 2021, el Operador Servicio de envíos de Colombia 472, informó que no reside. (folio 38).

Con fecha del 19 de agosto de 2021, con oficio radicado No. 08SE2021706600100004118, se procede a notificarse por aviso el Auto No. 01182 del 27 de julio 2021 por medio del cual se dio inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se Formulan Cargos. (folios 39 y 40).

En el Procedimiento Administrativo Sancionatorio de Formulación de Cargos, se ordenó decretar la práctica de pruebas y se procedió a solicitar el material probatorio en las comunicaciones citadas anteriormente, de dicha etapa. El material probatorio para el esclarecimiento de los hechos obedecía a:

- 1) *Copia del acta de Asignación del profesional que diseña e implemente el Sistema de Gestión de SST, licencia en SST y del curso de 50 horas del responsable del SG-SST.*
- 2) *Documento de asignación de responsabilidades en SST y registro de socialización a las personas involucradas.*
- 3) *Evidencia de asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST años 2020 y 2021.*
- 4) *Copia de nómina de los de los últimos 3 meses de sus trabajadores.*
- 5) *Soportes de pago al Sistema de Seguridad Social Integral de los últimos 3 meses de sus trabajadores.*
- 6) *Acta de conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y actas de reunión del COPASST años 2020 y 2021.*
- 7) *Registros de capacitación de los integrantes del COPASST.*
- 8) *Acta de conformación y actas de reunión del Comité de Convivencia Laboral años 2020 y 2021.*
- 9) *Copia Programa de capacitación anual años 2020 y 2021.*
- 10) *Registros que evidencien el cumplimiento del plan de capacitación.*
- 11) *Registros de Inducción y reinducción en SST de sus trabajadores años 2020 y 2021.*
- 12) *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, registros de socialización y publicación de la política.*
- 13) *Plan Anual de Trabajo SG-SST, correspondiente a las vigencias de 2020 y 2021, respectivamente con soportes de cumplimiento.*
- 14) *Documento de archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.*

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

- 15) Copia del documento que contiene la descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores.
- 16) Evidencias de la ejecución de actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.
- 17) Conceptos de aptitud de evaluaciones médicas ocupacionales.
- 18) Documento donde se evidencie el seguimiento y acatamiento a las restricciones y recomendaciones médico-laborales.
- 19) Programa de estilos de vida y entorno saludable con registros de implementación.
- 20) Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 21) Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.
- 22) Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales años 2020 y 2021.
- 23) Copia del documento que contiene la metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- 24) Copia de la Matriz de peligros y riesgos, vigencia 2021.
- 25) Evidencia de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa.
- 26) Registros de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos.
- 27) Soportes de mantenimiento periódico preventivo y correctivo de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
- 28) Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado.
- 29) Documento de conformación de brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- 30) Registro de Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2021.
- 31) Informe de revisión por la alta dirección.
- 32) Enviar registro fotográfico de la dotación de insumos al botiquín.
- 33) Enviar registro fotográfico de la señalización de riesgos en la bodega.
- 34) Enviar registro fotográfico de la reparación de las tomas eléctricos en mal estado.
- 35) Enviar registro fotográfico de la implementación de locker's individuales.
- 36) Enviar registro fotográfico de la implementación de la separación de la cocina.

Por parte del Ministerio del Trabajo.

- Si es necesario, practicar Inspección Ocular a las instalaciones de la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, Identificada con NIT 901.208.074 – 8, con domicilio principal en la CL 29 No. 13 - 34 Bodega 3, de la ciudad de Pereira, Risaralda.
- Las demás pruebas que sean solicitadas por el Despacho y/o las que el Inspector asignado estime conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación."

La empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, hizo caso omiso a la solicitud del material probatorio ordenado mediante Auto No. 01182 del 27 de julio 2021, por medio del cual se ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formularon cargos por parte de esta Dirección Territorial (folios 32 al 37).

Finalmente, agotado el término para presentar descargos, decretar y practicar pruebas, se expidió Auto No. 0092 del 27 de enero de 2022, mediante el cual se corrió traslados para alegatos de conclusión, se comunica a la investigada en comento, mediante oficio del 8 de febrero de 2022, con radicado interno número 08SE202271660010000430. Comunicación enviada el 9 de febrero de 2022, mediante guía No. YG282873135CO, emitida por la empresa postal 4 – 72 e informó no reside. (folios 44 y 45).

Con fecha de 16 de marzo de 2022, se envía por correo electrónico certificado mediante la empresa postal 4 - 72, el auto 0092 del 27 de enero de 2022, visualizándose su contenido en la misma fecha (folio 46).

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

Por medio del Auto No. 01182 del 27 de julio 2021 (folios 32 al 37), este Despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT: 901.208.074 – 8, representada legalmente por la señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113 y/o quien haga sus veces.

El cargo formulado ante el empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.** fue:

"CARGO ÚNICO:

El empleador al no adoptar las disposiciones y las responsabilidades como empleador para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, de acuerdo con la normatividad vigente, podría estar violando disposición expresa en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y los requisitos mínimos establecidos en el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con once (11) a cincuenta (50) trabajadores".

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El recaudo probatorio allegado a los Autos se halla constituido por:

Por parte del Ministerio del Trabajo:

Informe presentado por el MINISTERIO DEL TRABAJO radicado bajo el No. 08SI2019706600100001433, de fecha 16 de octubre de 2019, resultado de la visita practicada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social el día 24 de septiembre de 2019.

Por parte del Investigado:

- La parte investigada dentro de las etapas procesales hasta hoy adelantadas guardó total silencio haciendo caso omiso a los requerimientos realizados dentro del procedimiento administrativo sancionatorio.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT: 901.208.074 – 8, representada legalmente por la señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113 y/o quien haga sus veces, en el transcurso del procedimiento administrativo sancionatorio no presentó descargos al Auto No. 01182 del 27 de julio 2021, como tampoco se pronunció frente al traslado de los alegatos de conclusión de conformidad con el Auto No. 0092 del 27 de enero de 2022, adoptando de esta manera una actitud totalmente contumaz.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3455 de 2021 artículo 1° y la Resolución 3238 de 2021.

A

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del procedimiento en particular, todas las pruebas disponibles, y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la normatividad vigente, se infiere que no existe ninguna actuación viciada de nulidad que dé lugar a la declaratoria de manera oficiosa, este Despacho procederá dar aplicación a los postulados normativos contenidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437/2011), conforme al análisis de los hechos y pruebas que a continuación se exponen:

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Una vez revisados y valorados los documentos registrados en el expediente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo se garantizó al investigado su debido proceso, es decir, éste contó con todas las garantías y oportunidades procesales con el fin de que pudiese controvertir y presentar las pruebas que considerase necesarias y conducentes para su efectivo derecho de contradicción a voces del artículo 29 Superior. Sin embargo, la parte investigada optó por guardar total silencio renunciando de esta manera a su derecho de defensa y controvertir las pruebas mediante las cuales este operador administrativo endilgó un cargo único el cual apuntó al incumplimiento de las normas en riesgos laborales, específicamente por no tener implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La presente investigación tuvo su génesis en el informe presentado por el MINISTERIO DEL TRABAJO radicado bajo el No. 08SI2019706600100001433 de fecha 16 de octubre de 2019, resultado de la visita practicada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social el día 24 de septiembre de 2019 a la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, frente a la cual advirtió irregularidades en la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG – SST.

Los resultados arrojados de la visita y el informe en comento, obedecieron al incumplimiento de los requisitos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus fases de implementación; irregularidad o vulneración que no se logró desvirtuar durante la inspección general, razón por la cual esta Cartera Ministerial dio apertura al procedimiento administrativo sancionatorio, puesto que no se aportó la información y documentación solicitada que evidenciara el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en comento.

Es así como los esfuerzos de este Despacho van encaminados a establecer el cumplimiento de la normatividad en materia de riesgos laborales al validar el cumplimiento de los deberes, responsabilidades y obligaciones del empleador con los objetivos trazados en las normas alusivas a la Seguridad y Salud en los centros de trabajo y, para el caso en particular, lo relacionado con el cumplimiento del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con lo estipulado en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, los estándares mínimos aplicables de acuerdo al tamaño y riesgo de la encartada al tenor de la Resolución 0312 de 2019.

Es preciso destacar, y como se viene iterando, desde el inicio del procedimiento administrativo y en las diferentes etapas, el empleador guardó total silencio frente a los requerimientos realizados por este operador y frente al cargo imputado; de contera que al no haber entregado la información al momento de la visita administrativa y dentro del trámite que hoy se decide, es loable advertir que el investigado no soportó las evidencias de la implementación del sistema ya referido acorde con el riesgo en el cual se encuentra clasificado por la ARL, por tanto, no se vislumbra evidencia que permita inferir que el investigado se encuentre cumpliendo con las normas en materia de riesgos laborales denotándose una serie de irregularidades frente al cumplimiento del SG-SST conforme se evidencia en la visita administrativa llevada a cabo por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de esta Dirección Territorial.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.8 del citado Decreto, como parte de las obligaciones de los empleadores en el desarrollo del SG-SST, está la de 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 la calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

El empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, como se evidencia en el infolio, a la fecha de emisión del presente acto administrativo no ha diseñado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de que su apertura comercial y mercantil se encuentra inscrita desde el 27 de agosto de 2018, y muy a pesar, debe decirse; que una vez se practicó la visita por parte del funcionario administrativo tan siquiera el empleador se dignó en presentar ante esta autoridad su SG-SST debidamente implementado y en ejecución hasta el momento de su eventual presentación, empero no lo anterior no aconteció, lo cual permite inferir una indiferencia del representante legal de **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.** frente al cuidado y protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, lo cual irja en contravía de las disposiciones que regulan la materia; v gr, Ley 9 de 1979, la Resolución 2400 de 1979, la Resolución 1016 de 1989, Ley 100 de 1993, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, entre otras.

En tal sentido, el capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de SST que deben ser aplicables 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.

De igual manera, el artículo 20 de la Resolución 0312 de 2019, establece que los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2 de Resolución en mención. Así las cosas, el diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante.

Que, en concordancia con el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019, "*fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con estándares mínimos*", a la fecha de la visita practicada en riesgos laborales la empresa investigada debería contar con las siguientes fases:

1. *Evaluación inicial.*
2. *Plan de mejoramiento con base a la evaluación inicial.*
3. *Ejecución.*
4. *Seguimiento y plan de mejora".*
5. *Inspección, vigilancia y control*

Que el informe del inspector que llevó a cabo la intervención a la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.** es muy contundente y claro, revelando que al momento de la visita ni siquiera contaba con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y tampoco cumplen con la implementación de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019. En conclusión, no se tienen las mínimas condiciones de seguridad que permitan realizar las actividades de manera segura, exponiendo a los que allí trabajan y a quienes solicitan el servicio de la empresa.

De lo anterior, también se puede observar que la empresa **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, no se encontraba brindando cumplimiento a las fases anteriormente mencionadas, y es de anotar que los estándares mínimos son de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo estipulado en los artículos 20 y 21 de Resolución 0312 de 2019, así como lo reglado en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

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

Inicialmente, es pertinente recordar: Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de las empresas y lugares de trabajo deberán desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico, particular y permanente para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, dicho SG-SST, se mantendrá actualizado y disponible para las Autoridades competentes de vigilancia y control.

Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del SG-SST en las empresas y lugares de trabajo,

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurarán cobertura efectiva en todas las jornadas. Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones emanadas de las normas se hará en función de la clase de riesgo de tal forma que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares, razón por la cual se ha fortalecido a través de los años el Sistema General de Riesgos Laborales con base en las diferentes normas que hacen alusión al citado tema.

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 desarrollo de la salud de los trabajadores y/o contratistas, por medio 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).

Ahora, bien se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones.

"CARGO ÚNICO:

El empleador al no adoptar las disposiciones y las responsabilidades como empleador para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, de acuerdo con la normatividad vigente, podría estar violando disposición expresa en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y los requisitos mínimos establecidos en el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con once (11) a cincuenta (50) trabajadores".

Ante este cargo, es significativo resaltar que la radiación de los principios de la seguridad social consagrados en el inciso primero del artículo 48 C.P, se extiende al Sistema de Riesgos Laborales, el cual está regido por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Como la jurisprudencia y la doctrina constitucional a bien han establecido, el Sistema Colombiano de Riesgos Profesionales se basa por regla general en el "régimen objetivo de responsabilidad". De acuerdo con la Corte Constitucional en la Sentencia C-453/02, este régimen encuentra su fundamento en "la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio". Es así como el accidente/enfermedad ocurrida en virtud de la relación laboral "es responsabilidad del empleador".

Además, es importante reafirmar con la jurisprudencia emanada de las altas cortes, la responsabilidad y obligación del empleador en el cuidado integral de la salud de sus trabajadores, para lo cual, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en el Acta No. 22 del 21/06/2017 bajo el radicado No 40457 y SL 9355-2017, con ponencia de H. Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo; expuso:

"(Se transcribe igual al texto original)

(...)

"De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «**suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores**, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).

En esa misma línea el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control"

También expuso:

"Naturalmente, esa obligación de seguridad de la persona del trabajador, en virtud de la cual se reviste al empleador y a su delegado de plenas facultades para «cumplir y hacer cumplir las disposiciones», «ordenar las medidas de control necesarias» y «adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales» (art. 12 R. 2413/1979), no se extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos «mínimos» de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales ..."(subrayado y negrilla del despacho)

El propósito de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST; en consecuencia, es de importancia esencial para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

Que el Estado, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como el instrumento fundamental, que conduce al logro de los objetivos de la seguridad y salud en el Trabajo, el cual debe ser implementado de manera eficiente y efectiva por todos los empleadores, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua como filosofía central, lo cual 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 los espacios laborales.

Ante esta perspectiva, y ante los hechos que nos ocupa este proveído, es necesario tener en cuenta, que de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, en concordancia con los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019 que han sido objeto de vulneración por la empresa reseñada, que establecen en su orden, la obligatoriedad en la implementación de los

R

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Plan Anual de Trabajo.
9. Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.
10. Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud.
11. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.
12. Evaluaciones médicas ocupacionales.
13. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.
14. Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
15. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.
16. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
17. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
18. Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado.
19. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
20. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
21. Revisión por la alta dirección" ...

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

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

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

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

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

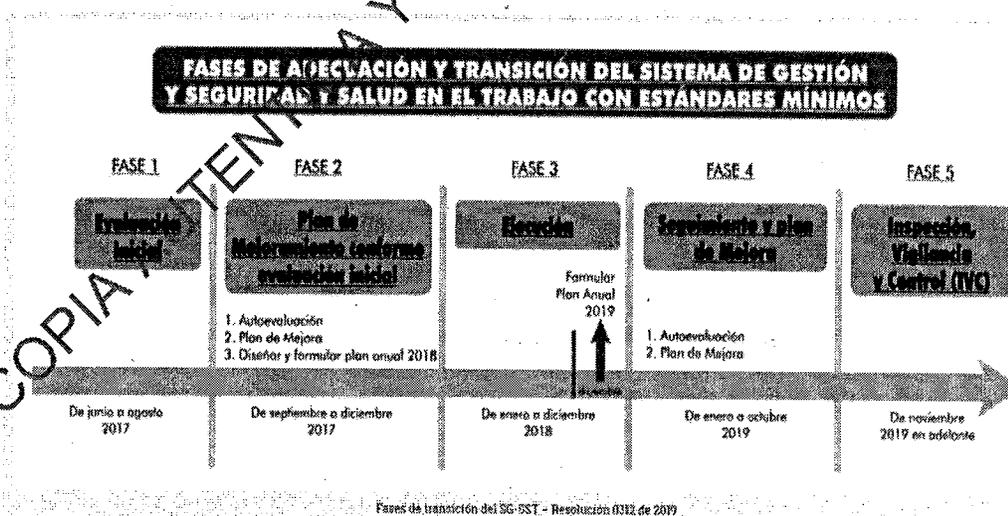
"Artículo 23. Obligaciones del empleador o contratante. Los empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán en cuenta y contabilizarán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

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

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

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

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



..."

En el caso que nos ocupa, es evidente la indiferencia y falta de compromiso del empleador con la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al no tener implementado el mismo y no cumplir con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 acorde al número de trabajadores y actividad de la empresa, demostrando la deficiencia que presenta la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que va en contravía con la filosofía de mejoramiento continuo que publican los Sistemas de Gestión y el enfoque de Planear – Hacer – Verificar – Actuar, inmerso en su funcionalidad.

No tendría entonces sentido que la ley estableciera unas obligaciones y responsabilidades de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, si quedara a merced de la voluntad del empleador darle cumplimiento cuando él bien disponga, cuando el sentido de la legislación es establecer un orden en las cosas, imponer una obligación y en este caso establecer las responsabilidades del empleador en la implementación de los programas/sistemas de gestión de seguridad y salud en el Trabajo.

Continuando con el razonamiento, dentro del Sistema de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la prevención de los riesgos de sus empleados a fin de preservar su vida en los sitios y centros de trabajo, que la funcionalidad de los programas y SG-SST son permanentes, a fin de que se puedan alcanzar los objetivos para los cuales fueron creados; el bienestar, salud y seguridad en los ambientes de trabajo, que buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo y no esperar a la visita de un ente control para empezar a brindar cumplimiento a la normatividad vigente en Riesgos Laborales.



CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

Lo anterior no da cumplimiento a los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo ni a los deberes y responsabilidades de los empleadores y contratantes en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, por lo tanto, al realizar la valoración jurídica del cargo formulado con los hechos probados y la adecuación típica de estos con la presunta normatividad infringida, se decide confirmar el cargo imputado.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Es para esta Dirección Territorial de vital importancia que se cumpla con empeño la normatividad en materia de riesgos laborales, sobre todo; las responsabilidades, obligaciones y deberes, tanto por parte de la empresa como empleador, en este caso, **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, con los objetivos y propósitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo que conllevan al bienestar integral de sus dirigidos, ejecutando con eficiencia y eficacia acciones preventivas para el control y mitigación de los riesgos que se presentan en los ambientes laborales.

La actuación del empleador, va en contravía de los objetivos definidos en el Sistema General de Riesgos Laborales y no da cumplimiento a las obligaciones, deberes y responsabilidades que deben desempeñar los patronos en busca de la seguridad y salud de sus trabajadores; le falta la diligencia y cuidado que deben promulgar los empleadores en pro de los fines y propósitos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. Estar operando sin una estructura organizacional en Seguridad y Salud en el Trabajo no demuestra el cuidado y diligencia que deben tener todos los empleadores al momento de desplegar su actividad económica.

El contexto analizado dejó entrever deficiencias en el actuar del empleador/contratante en relación a la implementación del SG-SST, motivando la decisión de imponer una sanción con base en el cumplimiento de la "Función Coactiva o de Policía Administrativa" que autoriza a este operador administrativo con la facultad sancionatoria, por la violación de las normas vigentes que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales como medida preventiva a fin de evitar futuras irregularidades en el actuar del empleador/contratante y para que este tome las medidas necesarias a fin de evitar caer nuevamente en violación similar de las normas en mención.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

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 le imputa, en material 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 en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, así:

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:

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).

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 con 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 la empresa	número de trabajadores	activos totales en número de SMMLV	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (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

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.

Inicialmente, es claro para el Despacho que la empresa aquí investigada **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT: **901.208.074 – 8**, se encuentra inmersa en el criterio para graduar la multa dispuesto en el numeral 4 del artículo 2.2.4.11.4. del DUR 1072 del 2015, desarrollado así:

El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes, al evidenciarse que el empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT No. **901.208.074 – 8**, no actuó con la premura que todo empleador debe tener al implementar las normas vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, no tener operando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con la Resolución 0312 de 2019, no permite que se ejecuten las medidas preventivas para el control y mitigación de los riesgos laborales.

Ahora bien, para el caso en consideración y con el objetivo de determinar la cuantía de la sanción, se aprecia Certificado de Existencia y Representación Legal vigente, donde se señala como total de activos la suma de \$27'683.200, cifra equivalente a 27,68 SMMLV; en este sentido, nos encontramos frente a una Microempresa. Por lo anterior y teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 2.2.4.11.5 del DUR 1072 de 2015 ya citado, el valor de la multa a imponer será de 1 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, por estar inmersa en la causal descrita en el Artículo 13 inciso 2 de la Ley 1562 de 2012.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

 <p>CAMARA DE COMERCIO DE PEREIRA INDUSTRIAS DAGOS S.A.S Fecha expedición: 2022/04/04 - 10:34:50</p> <p>*** SOLO CONSULTA SIN VALIDEZ JURÍDICA *** CODIGO DE VERIFICACIÓN QYhpm7h75</p>
<p>CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.</p> <p>Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,</p> <p>CERTIFICA</p> <p>NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO</p> <p>NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: INDUSTRIAS DAGOS S.A. ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA CATEGORÍA: PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL NIT: 901208074-8 ADMINISTRACIÓN DIAN: PEREIRA DOMICILIO: PEREIRA</p> <p>MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN</p> <p>MATRÍCULA NO: 18156516 FECHA DE MATRÍCULA: AGOSTO 27 DE 2018 ULTIMO AÑO RENOVADO: 2018 FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA: MARZO 29 DE 2019 ACTIVO TOTAL: 27.354.200.00 GRUPO NIIF: GRUPO 17</p>

Por lo anterior, teniendo en cuenta los criterios de graduación de las multas anteriormente en los que se encuentra inmersa la parte investigada y el criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción aplicable al mismo, el Despacho procederá a aplicar una multa de **CINCO (05) SMMLV**, equivalente a **CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$5'000.000)**, correspondiente a **CIENTO TREINTA Y UNO, CON CINCUENTA Y SIETE (131,57) UVT**

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa y/o empleador **INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.**, identificada con NIT: 901.208.074 – 8, representada legalmente por la señora **MARTHA EUGENIA ORREGO NIÑO** identificada con Cédula de Ciudadanía No.42.105.113 y/o quien haga sus veces, empresa ubicada en la Calle 29 No. 13 - 34 Bodega 3, de la ciudad de Pereira, Risaralda, teléfonos 3223178366 / 3127644147, correo electrónico: industriadago27@gmail.com, Actividad Económica Principal: "C1410 - Confección de Prendas de Vestir, Excepto Prendas de Piel", con multa de **CINCO (05) SMMLV**, equivalente a **CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$5'000.000)**, correspondiente a **CIENTO TREINTA Y UNO, CON CINCUENTA Y SIETE (131,57) UVT**, por infringir el contenido del Artículo 2.2.4.6.8 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a la empresa sancionada que el valor de la multa deberá consignarse de acuerdo a los siguientes eventos:

- En caso de no interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, este quedará en firme y el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.
- En caso de interponerse los recursos de ley contra el acto administrativo sancionatorio, una vez en firme el acto administrativo sancionatorio, el sancionado contará con un término de quince (15) días hábiles para realizar el pago de la sanción.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION No. 0254 DEL 19/04/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO" - INDUSTRIAS DAGOS S.A.S.

Los pagos y/o consignaciones correspondientes, se realizarán en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA – BBVA. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA: 309-01396-9. NIT 860.525.148-5 o si no existe Banco BBVA en el municipio en la siguiente cuenta: ENTIDAD FINANCIERA. Banco Agrario de Colombia. DENOMINACIÓN: EFP MINPROTECCIÓN – FONDO DE RIESGOS PROFESIONALES 2011. TIPO DE CUENTA: CORRIENTE EXENTA. No. DE CUENTA 3-0820000491-6. NIT 860.525.148-5, de lo contrario, se procederá al cobro coactivo de la multa.

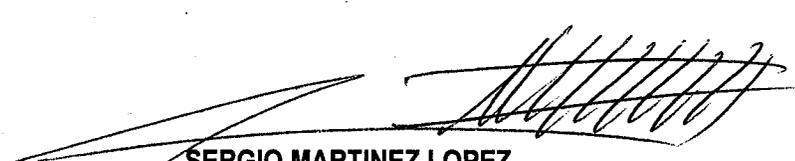
ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a la empresa sancionada que una vez realice el pago y/o consignación correspondiente debe allegar copia de la misma a la Dirección Territorial y/u Oficina Especial y al administrador fiduciario – Fiducia la Previsora Vicepresidencia de administración y pagos, en la calle 72 No. 10-03 de Bogotá, mediante oficio en el que se especifique:

- Nombre de la persona natural o jurídica sancionada.
- Número del NIT o documento de identidad.
- Ciudad, dirección, teléfono, correo electrónico.
- Número y fecha de la resolución que impuso la multa.
- Valor de la multa, valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes. De acuerdo con lo anteriormente citado, a falta de esta comunicación, podría presentarse la remisión de la multa al Grupo de Cobro Coactivo del Ministerio del Trabajo, para lo de su competencia.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, interpuestos dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación en los términos del artículo 76 del CPACA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los diecinueve (19) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022).


SERGIO MARTINEZ LOPEZ
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Proyectó: Zulma Liliana G. 
Revisó: J. Espitia 
Aprobó: S. Martínez López 

Ruta electrónica: PROCESOS\2 INICIO PAS\2 INDUSTRIAS DAGOS SAS\1 RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA\07 04 2022 RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA INDUSTRIAS DAGOS S.A.S..docx

