



**RESOLUCIÓN NÚMERO 537 DE 2017
(DICIEMBRE 27 DE 2017)**

“Acto Administrativo de Archivo”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

En uso de las facultades conferidas por el Decreto 1295 de 1994, el numeral 16 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Resolución No. 2143 de 2014, y en especial las conferidas por el artículo 47 inciso segundo de la ley 1437 de 2011, y

CONSIDERANDO

Procede el despacho a proferir el Acto Administrativo de Archivo, dentro de la actuación administrativa, adelantada en contra del empleador SOLUCIONES Y SERVICIOS EN INGENIERIA LTDA - SEING LTDA, de acuerdo a la queja presentada mediante ANONIMO (adcde.2582016@gmail.com).

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se inicia la averiguación preliminar en contra de SOLUCIONES Y SERVICIOS EN INGENIERIA LTDA - SEING LTDA, identificado con el Nit. 900375570-0, con domicilio y residencia en la Carrera 13 No 2E-02; de la ciudad de Neiva (H) Actuaciones administrativas adelantadas por presunta violación a la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior el Despacho para resolver tiene en cuenta lo siguiente:

HECHOS

El día 21 de septiembre de 2016 se recibe memorando con numero consecutivo 861, expedido por la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos Doctora TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO, donde relaciona querrela presentada por anónimo contra la empresa SOLUCIONES Y SERVICIOS EN INGENIERIA LTDA - SEING LTDA, con radicación No. 3468 del 30 de agosto de 2016. (fol. 1- 4).

La Dirección Territorial del Huila con Auto No. 1083 de 2016, Comisiona a la Inspectora CONSUELO RAMIREZ ARDILA para el inicio de la averiguación preliminar (fol. 5) y mediante el Auto No. 1200 del 27 de Octubre de 2016, surte el inicio de las actuaciones administrativas pertinentes y requiere a la empresa SEING LTDA presentar la siguiente documentación por considerarla conducente para el caso, por el cual se oficia con oficio No. 3230/2016. (fol.6y9), así:

- ✓ Certificado de cámara de comercio de representación legal de la empresa actualizado.
- ✓ Copia del contrato de trabajo.
- ✓ Copia de la afiliación y aportes de pago a la administradora de Riesgos laborales de los trabajadores, años 2015 y 2016.
- ✓ Copia de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso periódicos años 2015 y 2016.
- ✓ Copia de la constancia de entre de los elementos de protección personal a los trabajadores.
- ✓ Copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Conformación y vigencia COPASO.
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales durante el último año.
- ✓ Certificación de la ARL si existieron o no accidentes mortales y de trabajo.
- ✓ Conformación y vigencia de las brigadas de emergencia.
- ✓ Matriz de riesgo.

- ✓ Constitución, conformación y vigencia del comité de convivencia laboral.
- ✓ Cronograma de capacitación y soportes de asistencia al programa de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.
- ✓ Evidencia de inducción al cargo de los trabajadores.
- ✓ Informar a este despacho si se encuentra personal con recomendaciones médicas laborales, y si existe aportar la respectiva evidencia del cumplimiento de ellas por parte de la empresa.
- ✓ Informar a este despacho si existe personal con orden de reubicación laboral.
- ✓ Investigación del accidente de Trabajo.

Con radicado No. 4946 del 12 de diciembre de 2016 la empresa SEING LTDA, presenta la documentación requerida a la Dirección Territorial del Huila. (fol. 10-310)

- ✓ **Certificado de cámara de comercio de representación legal de la empresa actualizado.** (fol. 11-13)
- ✓ **Copia de un modelo de contrato de trabajo.** (fol. 15-18)
- ✓ **Copia de la afiliación y aportes de pago a la administradora de Riesgos laborales de los trabajadores, años 2015 y 2016.** (fol. 19-78)
- ✓ **Copia de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos años 2015 y 2016.** (fol. 107- 135)
- ✓ **Copia de la constancia de entre de los elementos de protección personal a los trabajadores.** (fol.79-106)
- ✓ **Copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.** (fol. 196-203)
- ✓ **Conformación y vigencia COPASO.** (fol.184-190)
- ✓ **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.** (191-203).
- ✓ **Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales durante el último año.** (fol.204-208).
- ✓ **Certificación de la ARL si existieron o no accidentes mortales y de trabajo.** (fol. 210 – 212)
- ✓ **Conformación y vigencia de las brigadas de emergencia.** (fol. 213 – 220).
- ✓ **Matriz de riesgo.**(fol. 221-232)
- ✓ **Constitución, conformación y vigencia del comité de convivencia laboral.** (fol. 233-240).
- ✓ **Cronograma de capacitación y soportes de asistencia al programa de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.**(fol. 241- 258)
- ✓ **Evidencia de inducción al cargo de los trabajadores.**(fol. 259 -296)
- ✓ **Reporte de incidentes y accidentes de trabajo** (fol. 297-306)
- ✓ **Informe de investigación de incidentes y accidentes laborales** (fol. 307-309).

FUNDAMENTOS PARA RESOLVER EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO LABORAL

Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales, para lo cual se requiere contar con información periódica y veraz, sobre las contingencias de origen profesional ocurridas a los trabajadores dependientes e independientes.

Que se establece como misión al Ministerio del Trabajo, Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

Es de advertir que, de acuerdo con la naturaleza y funciones encargadas a este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, y que por mandato expreso del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias. En este orden de ideas el análisis es el siguiente:

En consecuencia, este despacho identifica como pretensiones por parte del peticionario que el empleador no reporta los accidentes de trabajo y no pagan los aportes a riesgos laborales. Es así que a la empresa SEING LTDA se le hace la solicitud de documentación, el cual fue aportada y que se encuentran consignadas en la investigación de la siguiente manera:

- ✓ Certificado de cámara de comercio de representación legal de la empresa actualizado. (fol. 11-13)
- ✓ Copia de un contrato de trabajo. (fol. 15-18)
- ✓ Copia del pago de aportes a la administradora de Riesgos laborales de los trabajadores, años 2015 y 2016. (fol. 19-78)
- ✓ Copia de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso periódicos años 2015 y 2016. /fol. 107-135)
- ✓ Copia de la constancia de entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores. (fol.79-106)
- ✓ Copia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Conformación y vigencia COPASO. (fol.184-190)
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. (191-203).
- ✓ Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales durante el último año. (fol.204-209).
- ✓ Certificación de la ARL si existieron o no accidentes mortales y de trabajo. (fol. 210 – 212)
- ✓ Conformación y vigencia de las brigadas de emergencia. (fol. 213 – 220).
- ✓ Matriz de riesgo. (fol. 221-232)
- ✓ Constitución, conformación y vigencia del comité de convivencia laboral. (fol. 233-240).
- ✓ Cronograma de capacitación y soportes de asistencia al programa de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. (fol. 241- 242)
- ✓ Evidencia de inducción al cargo de los trabajadores. (fol. 243-296)
- ✓ Informar a este despacho si se encuentra personal con recomendaciones médicas laborales, y si existe aportar la respectiva evidencia del cumplimiento de ellas por parte de la empresa (fol. 297-304).
- ✓ Informar a este despacho si existe personal con orden de reubicación laboral. (fol.305-310)
- ✓ Investigación del accidente de Trabajo.

Según la pretensión aducida por el anónimo donde señala que la empresa SEING LTDA incumplió comunicar a la ARL sobre posibles accidentes de trabajo mortales de sus trabajadores se procedió a hacer la revisión de la documentación solicitada y se evidencio que del folio 210 en donde la ARL SURA CERTIFICA que desde el 17 de junio de 2011 hasta el 12 de mayo de 2016 no se han presentado accidentes fatales y tan solo 4 accidentes no fatales desde el año 2013 al 2016. Complementándose esta información del folio 297 al 306 con documentación que demuestra los reportes de accidentes de trabajo y sus debidas investigaciones.

Seguidamente del folio 79 al 106 se registran reportes de entrega de dotación donde se relaciona los elementos de seguridad que se entregan al trabajador con su respectiva firma asegurando la entrega real de todos y cada uno de los elementos de seguridad.

Con respecto a las afiliaciones y pago de aportes a la administradora de Riesgos laborales de los trabajadores, años 2015 y 2016, del folio 19-78 del 315-324 y del 337 - 355, se demuestra que se han realizado cumpliendo en debida forma con el personal vinculado con la empresa.

Así mismo se observa del folio 107 al 135 y del 325 al 336, la práctica de los exámenes ocupacionales, y del folio 356 al 371 se registra la planilla de asistencia del personal en capacitaciones con temas de riesgos profesionales.

Así mismo se observa que el empleador SEING LTDA ha obrado conforme a la Ley, como lo establece en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, establece como obligaciones del empleador, el pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio, trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos correspondientes.

De igual forma la legislación colombiana le traslada otras obligaciones a los empleadores como las que describe el artículo 62 del decreto 1295 de 1994, en concordancia con la resolución 156 de 2005, que dice que

"Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a

la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad".

Artículo 4º Decreto 1295 de 1994. Características del Sistema.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene las siguientes características:

- a) Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- b) Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.
- c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.
- e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto.
- f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.
- g) Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.
- h) Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.
- i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto.
- j) Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este decreto se organiza.
- k) La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- l) Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.

Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, Obligaciones del Empleador.

El empleador será responsable:

- a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;
- b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;
- c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;
- d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
- e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigia ocupacional correspondiente;

g) Modificado por el art. 26, Ley 1562 de 2012. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y

h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Artículo 9° Resolución 1401 de 2007, Contenido del informe de investigación. El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente deberá contener todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la Resolución 156 de 2005 o la norma que la sustituya, modifique o adicione, en cuanto a información del aportante, del trabajador accidentado y datos sobre el accidente.

Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, que en el informe de investigación se detallen características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento. Respecto del agente de la lesión, se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y las demás que se consideren necesarias.

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

Por lo tanto, se deja en libertad a las partes para acudir a la justicia ordinaria y sea el Juez de la Republica quien realice la declaración de la existencia de la relación laboral correspondiente y sus respectivas obligaciones que por la naturaleza de la misma se generan.

El Artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

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

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

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

Artículo 4°. *Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso.* Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

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

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

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

Teniendo en cuenta la anterior normatividad y aplicándola a la presente averiguación preliminar, la cual se inició DE OFICIO, por queja interpuesta mediante anónimo, este despacho considera que no existe mérito para adelantar las actuaciones administrativas de carácter sancionatorio.

Ahora, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 42 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, las autoridades administrativas tomarán la decisión, que será motivada, igualmente dicha decisión deberá resolver todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el peticionario y por los terceros reconocidos

Así mismo, el artículo 306 del mismo código, señala que en los aspectos no contemplados en él se seguirá en el Código de Procedimiento Civil en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Por otro lado, el artículo 126 del código de procedimiento civil, prevé el archivo de expedientes: Concluido el proceso, los expedientes se archivarán en el despacho judicial de primera o única instancia, salvo que la ley disponga otra cosa.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

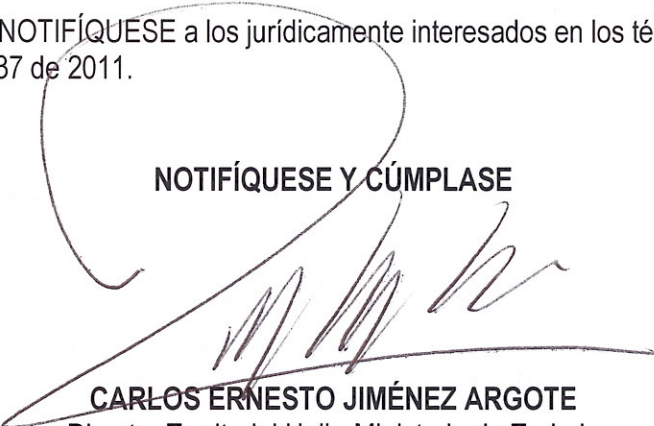
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente actuación administrativa laboral, iniciada por un Anónimo, contra el empleador SEING LTDA, Representada Legalmente por la Señora Clara Inés Rojas Perdomo, identificado con Nit. No. 900375570-0, con domicilio en la ciudad de Neiva (H), con domicilio en la carrera 13 No 2E-02 por la presunta violación a la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente Providencia proceden los Recursos de Reposición y en subsidio el de Apelación, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal o a la desfijación del Edicto, el primero ante la Dirección Territorial del Huila y el segundo ante la oficina de Riesgos Laborales de la ciudad de Bogotá.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67º y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS ERNESTO JIMÉNEZ ARGOTE
Director Territorial Huila-Ministerio de Trabajo