



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

ID 14979224

Pereira, 4 de junio de 2022

Señor  
JORGE LEONARDO GALLEGO  
Carrera 18 Nro. 19 B -91  
correo electrónico [samsaramodels@gmail.com](mailto:samsaramodels@gmail.com)  
Pereira, Risaralda

**ASUNTO:** Notificación por aviso Pagina web auto 0699 del día 23 de mayo de 2022 por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y Formulan Cargos.  
**Radicación:** 11EE2021706600100005169  
**Querellado:** JORGE LEONARDO GALLEGO -HOOVER MONTOYA OSORIO

Respetado Señor GALLEGO,

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).

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** del auto 0699 del 23 de mayo de 2022, al Señor JORGE LEONARDO GLLEGO , identificada con cedula de ciudadanía N° , en calidad de empleador , por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos , proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (10 ) diez folios, ,se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y en la página web del ministerio del Trabajo, desde el día 14 de junio de 2022, hasta el día 21 de junio 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 el presente auto no procede recurso alguno, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer, los cuales pueden ser presentados a través de la cuenta de correo electrónico [electronicodtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:electronicodtrisaralda@mintrabajo.gov.co), o en la Dirección Calle 19 N 9-75 Palacio Nacional Piso 4 Ala A. Pereira Risaralda Ventanilla Única de radicación en horario de 7:00 a.m y hasta 1:30 P.M.

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@anintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Anexos: 0 Folios: 2  
Al responder, favor citar este número de radicación  
08SE2022706600100002522



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Atentamente,

**DIANA MILENA DUQUE ARDILA**  
Auxiliar Administrativo

Anexos: diez ( 10 ) folios auto. 0699 del día 23 de mayo de 2022

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró: Diana Duque  
Revisó: S. Martínez.

[https://mintrabajo-col-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/JORGE LEONARDO GALLEG0 - HOOVER MONT0YA OSORIO/AVISO AUTO 0699 NOTIFICAR FORMULAR CARGOS RL JORGE LEONARDO GALLEG0.docx](https://mintrabajo-col-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/JORGE LEONARDO GALLEG0 - HOOVER MONT0YA OSORIO/AVISO AUTO 0699 NOTIFICAR FORMULAR CARGOS RL JORGE LEONARDO GALLEG0.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](http://www.mintrabajo.gov.co)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

ID\_14979224

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

**Radicación:** 11EE2021726600100005169

**Querrellado:** JORGE LEONARDO GALLEGO - HOOVER MONTOYA OSORIO

**AUTO No. 0699  
Pereira, (23/05/2022)**

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

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:

**CONSIDERANDO**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio, previa comunicación a las partes de la existencia de mérito para dar al mismo, una vez concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** cédula de ciudadanía 10016769 dirección del domicilio principal manzana 9 casa 7 Villavento II Barrio Los Molinos municipio Dosquebradas teléfono comercial 3203486983, correo electrónico hoover.harold@gmail.com, actividad económica principal "R9329 otras actividades recreativas y de esparcimiento" y **JORGE LEONARDO GALLEGO** con cédula 1088273647 dirección del domicilio principal en la Carrera 18 Nro. 19 B -91, Municipio Pereira, teléfono 3126873775, correo electrónico samsaramodels@gmail.com, actividad económica principal "G4791 Comercio al por menor realizado a través de internet" con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

Mediante radicado 11EE2021726600100005169 de fecha 27 de octubre de 2021 se recibió queja por parte del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** con cédula 1192794750, en contra de los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** por presuntas irregularidades en el reporte y tratamiento de su presunto accidente laboral acaecido el 18 de mayo de 2021, que ha conllevado al no reconocimiento de sus derechos y por la no afiliación a Riesgos Laborales. (folio 1 a 22)

A

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

Vistos los soportes documentales allegados por parte del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** se observó presunta vulneración a las normas que regulan los derechos laborales del trabajador específicamente en lo relacionado con el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se asigna conocimiento del caso a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **ESTHER ZORAYDA CÉSPEDES DE LOS RIOS**, para su respectivo trámite. (FI 22).

Mediante Auto 0181 del 07/02/2022, se **INICIA** averiguación preliminar en contra de los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO**, actuación comunicada a las partes mediante comunicación electrónica certificada por la empresa de servicio de envíos de Colombia 472 (Folio 24-29).

Mediante auto No. 0502 del 04/04/2022 comunicado a través de publicación mediante aviso en la página web del Ministerio del Trabajo, se comunica a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO**, la existencia de mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio (Folios 30-34), teniendo en cuenta que los investigados hicieron caso omiso a dicha actuación preliminar, pues no allegaron al Despacho la información y documentación solicitada mediante Auto 0181 del 07/02/2022, continuando con el presunto incumplimiento normativo en materia de riesgos laborales.

**III. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO .**

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio los investigados son los empleadores:

**HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** con cédula de ciudadanía 10016769; dirección del domicilio principal manzana 9 casa 7 Villavento II Barrio Los Molinos municipio Dosquebradas teléfono comercial 3203486983, correo electrónico hoover.harold@gmail.com, actividad económica principal "R9329 otras actividades recreativas y de esparcimiento".

**JORGE LEONARDO GALLEGO** con cédula de ciudadanía 1088273647; dirección del domicilio principal en la Carrera 18 Nro. 19 B -91, Municipio Pereira, teléfono 3126873775, correo electrónico samsaramodels@gmail.com, actividad económica principal "G4791 Comercio al por menor realizado a través de internet".

**IV. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS**

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de averiguación preliminar del caso en particular, todas las pruebas obrantes en el expediente y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la normatividad pertinente, procede este despacho a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las pruebas que obran en el expediente y advirtiendo que para que, se dé una formulación de cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecue típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación.

Mediante Auto 0181 del 07/02/2022 se decretaron las siguientes pruebas a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO**:

1. Copia de la Certificación de Representación Legal
2. Formato de Autorización para notificación electrónica
3. Presentar copia del contrato laboral y los pagos de seguridad social y al Sistema General de Riesgos Laborales del año 2021 correspondientes al señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** con cédula 1192794750, así como constancia de los tres últimos pagos realizados. (Resolución 1401 De 2007, artículo.8 y Decreto Ley 1295 de.1994, artículo. 4 literal c y d, artículo. 21 literal a y b).

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

4. Reporte realizado ante la ARL del accidente laboral ocurrido el 18 de mayo del 2021 al trabajador del señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ, en el que se evidencie fecha de recibido por la ARL. Resolución 0156 de 2005, artículo 3, modificada por la Resolución 02851 del 28 de Julio de 2015.
5. Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de SST, existente a la fecha del accidente GRAVE del señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ y en caso de haber una nueva conformación ambos, y tres últimas actas de reunión posteriores al accidente, Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.4.6.8 # 9 y 2.2.4.6.12 # 10.
6. Investigación que realizó el equipo investigador a raíz del accidente GRAVE del señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ, con el sello y fecha de recibido por parte de la ARL y copia de la licencia del profesional en salud ocupacional que participo en la investigación. Artículo 7 y 14 de la resolución 1401 de 2007.
7. Presentar el concepto técnico de la ARL, Certificación expedida por la ARL, con relación al cumplimiento total de las recomendaciones avaladas y que fueran derivadas de la investigación del accidente GRAVE del señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ. Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.1.6, Resolución 1401 del 2007, artículo 4, numerales 5 y 10 y art. 5 numeral 8.)
8. Aportar la implementación de las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomendó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía Ocupacional (Artículo 4 numeral 5 de la Resolución 1401 de 2007).
9. Constancia de realización de actividades de inducción (al momento de ingreso), entrenamiento y capacitación, en Seguridad y Salud en el trabajo, brindadas al señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ. Ley 9 de 1979, artículo 84 literal g); Decreto Ley 1295 artículo 21 literal g) Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.11 y 2.2.4.6.16.
10. Análisis de riesgo y normas de seguridad para el oficio del trabajador ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ, y la socialización de ambos al citado trabajador. Ley 9ª, artículo 84 literal g). Decreto Ley 1295 /94; art. 62 (literal a). Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.8 numeral 8.
11. Aportar certificado de aptitud del examen médico ocupacional de ingreso, valoración médica ocupacional del estado de salud e informe de situación laboral actual del señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ, expedido por el profesional competente. (Resolución 2346 De 2007).
12. Copia de formato, constancias o documentos de seguimiento a las recomendaciones médicas emitidas por el médico tratante de la EPS del trabajador ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ. Artículo 18 de la resolución 2346 de 2007.

Los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO**, guardaron silencio y **NO APORTARON** soporte alguno de las evidencias solicitadas en Auto 0181 del 07/02/2022, por lo que se puede inferir un presunto incumplimiento de los empleadores al no adoptar las disposiciones y las responsabilidades para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, y no evidenciar el cumplimiento de los artículos 4, 7 y 14 de la Resolución número 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019 respecto a las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST e incumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y al artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

La Resolución número 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en el artículo 4 se indican las responsabilidades u obligaciones que les asistía a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** frente al accidente de trabajo acaecido al señor ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ:

**Artículo 4°. Obligaciones de los aportantes.**

*Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:*

1. *Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo; de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución.*
2. *Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.*

↗

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

3. *Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.*
4. *Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.*
5. *Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.*
6. *Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.*
7. *Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.*
8. *Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.*
9. *Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.*
10. *Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera.*

De la misma manera según los artículos 7 y 14 de la Resolución número 1401 de 2007 les asistía a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** la obligación de conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo a los empleadores y remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento:

**Artículo 7°. Equipo Investigador.**

*El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.*

*Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.*

*Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.*

**Artículo 14. Remisión de investigaciones.**

*El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la presente resolución.*

*Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.*

*Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del*

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

*Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.*

*Para efecto de la investigación del accidente de trabajo mortal, los formatos deben contener, como mínimo, los requisitos establecidos en la presente resolución.*

*La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social podrá solicitar, en cualquier tiempo, los informes de que trata el presente artículo.*

Adicionalmente la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST" en su capítulo IV, artículos 20, 23 y 25 dispone:

**Capítulo IV DISPOSICIONES COMUNES PARA TODAS LAS EMPRESAS, EMPLEADORES Y CONTRATANTE**

**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.

*La implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución no exime 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.*

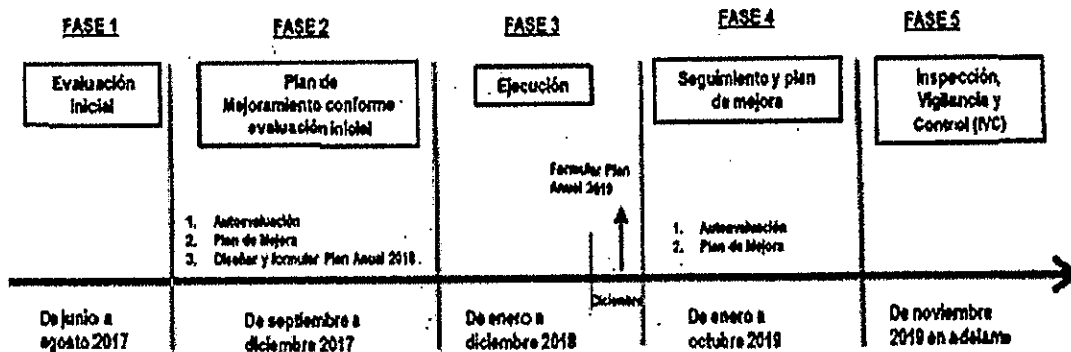
**Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos.** Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación

R

CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGU

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:

**FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS**



En concordancia con los anterior, el DUR 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", fija entre otros, las disposiciones generales en Riesgos Laborales y para el caso en concreto, se estima la vulneración de las responsabilidades u obligaciones como empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, estimadas en el artículo 2.2.4.6.8, que establece:

**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: definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.**
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al Interior de la empresa a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.**
- Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- 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.
- 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.
- Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-



CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO

SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
10. **Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;

Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

11. **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

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

Paralelamente las obligaciones que les asistía para el caso en concreto a los empleadores HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO y JORGE LEONARDO GALLEGO en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran contenidas en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, que indica:

... "Artículo 21. 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;

h

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

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

f) *Suprimido por el parágrafo 2 del art. 65, Ley 1429 de 2010. Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud o el vigía ocupacionales correspondiente.*

g) *Literal modificado por el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012. El nuevo texto es el siguiente: Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.*

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..."*

*Parágrafo. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este Decreto.*

*Parágrafo 2. Adicionado por el art. 26, Ley 1562 de 2012..."*

*(Negrilla de este Despacho).*

## V. CARGOS

Coherente con lo anterior, el suscrito encuentra mérito para formular a los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** con cédula de ciudadanía 10016769 y **JORGE LEONARDO GALLEGO** con cédula de ciudadanía 1088273647; los siguientes cargos:

### CARGO PRIMERO

Los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** presuntamente vulneran los artículos 4, 7 y 14 de la Resolución Nro. 1401 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo" al no evidenciar el cumplimiento de sus obligaciones frente al accidente GRAVE del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** ocurrido el 18 de mayo del 2021.

### CARGO SEGUNDO

Los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** incurren en una presunta violación al artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019, al no adoptar las disposiciones y las responsabilidades como empleador para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y el incumplimiento de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, decantadas a partir del accidente GRAVE del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** ocurrido el 18 de mayo del 2021.

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

De conformidad con la competencia dada a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para decidir esta investigación administrativa laboral de carácter sancionatorio, y bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, aunado a que en materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, se

relacionan las normas que establecen los criterios que permiten dosificar y graduar la multa, con el propósito de dar cumplimiento a las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, así:

El Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" que compiló entre otros, el Decreto 0472 de 2015 "Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales...", establece:

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

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

(Decreto 472 de 2015, art. 4).

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

(Decreto 472 de 2015, art. 5).

**CONTINUACION DEL AUTO Nro. 0699 DEL 23/05/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO - JORGE LEONARDO GALLEGO**

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

**DISPONE**

**ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS** en contra de los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** con cédula de ciudadanía 10016769; dirección del domicilio principal manzana 9 casa 7 Villavento II Barrio Los Molinos municipio Dosquebradas teléfono comercial 3203486983, correo electrónico hoover.harold@gmail.com, actividad económica principal "R9329 otras actividades recreativas y de esparcimiento" y **JORGE LEONARDO GALLEGO** con cédula de ciudadanía 1088273647; dirección del domicilio principal en la Carrera 18 Nro. 19 B - 91, Municipio Pereira, teléfono 3126873775, correo electrónico samsaramodels@gmail.com, actividad económica principal "G4791 Comercio al por menor realizado a través de internet" de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los siguientes cargos:

**CARGO PRIMERO**

*Los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** presuntamente vulneran los artículos 4, 7 y 14 de la Resolución Nro. 1401 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo" al no evidenciar el cumplimiento de sus obligaciones frente al accidente GRAVE del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** ocurrido el 18 de mayo del 2021.*

**CARGO SEGUNDO**

*Los empleadores **HOOVER HAROLD MONTOYA OSORIO** y **JORGE LEONARDO GALLEGO** incurren en una presunta violación al artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019, al no adoptar las disposiciones y las responsabilidades como empleador para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y el incumplimiento de las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, decantadas a partir del accidente GRAVE del señor **ROBERT BRANDON LEON SANCHEZ** ocurrido el 18 de mayo del 2021.*

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

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

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

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

**ARTÍCULO SEXTO: LÍBRAR** las demás comunicaciones que sean pertinentes.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Pereira Risaralda, a los veintitrés (23) día del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022).

  
**SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ**  
 Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Proyectó: E. Céspedes  
 Revisó: J. Espitia  
 Aprobó: S. Martínez López