

Pereira, 06 de septiembre de 2022

Señor  
**HEDELBERT ORJUELA CASTAÑEDA**  
empleador  
**HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**  
Calle 69 B No. 26 – 36 Centro  
Correo electrónico: [hedelbert2018@outlook.es](mailto:hedelbert2018@outlook.es)  
Pereira / Risaralda,



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 Auto 1122 del día 11 de agosto de 2022 por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se Formula Cargos  
**Radicación:** 08SE20227066001000007355  
**Querellado:** HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

Respetado Señor ORJUELA,

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 1122 del día 11 de agosto de 2022 de la Empresa **HOC CONSTRUCCIONES SAS**, en calidad de Representante Legal Señor HEDELBERT ORJUELA CASTAÑEDA, identificada con cedula de ciudadanía N°1.117.487.089, 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 (06) seis folios por ambas caras, y un (01) por una cara, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y en la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **06 de septiembre de 2022**, hasta el día **12 de Septiembre 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 12:30 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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Atentamente,

**DIANA MILENA DUQUE ARDILA**  
Auxiliar Administrativo

Anexos: seis ( 06 ) folios auto.1122 del día 11 de agosto de 2022

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró: Diana Duque  
Reviso: S. Martinez.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -/HOC CONSTRUCCIONES SAS/AVISO NOTIFICACION FORMULAR CARGOS AUTO 1122 RL HOC CONTRUCCIONES S.A.S.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -/HOC CONSTRUCCIONES SAS/AVISO NOTIFICACION FORMULAR CARGOS AUTO 1122 RL HOC CONTRUCCIONES S.A.S.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





ID\_15020291

MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
DESPACHO TERRITORIAL

Radicación: 08SE2022741100000007355  
Querrellado: HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

**AUTO No. 1122**  
Pereira, (11/08/2022)

**"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 iniciar un proceso administrativo sancionatorio, previa comunicación a las partes de la existencia de mérito, en contra empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.** con NIT. No. 901.515.859-9, representada legalmente por el señor **HEDELBERT ORJUELA CASTAÑEDA**, con C.C. No. 1.117.487.089 y/o quien haga sus veces, con domicilio principal ubicado en Calle 69 b No. 26 – 36 Centro y dirección de notificación judicial en la Manzana 2 Casa 24 Suroeste La Sierra, Sector Plumón de la ciudad de Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3228032920, correo electrónico [hedelbert2018@outlook.es](mailto:hedelbert2018@outlook.es); actividad económica principal **F4111** "Construcción de edificios residenciales", por presuntas irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente por presentar mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 y no soportar el cumplimiento de estándares mínimos, 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**

De acuerdo con la competencia territorial la Inspectora de Trabajo, mediante **Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022**, realiza **INSPECCIÓN PREVENTIVA EN RIESGOS LABORALES** al empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** con el objetivo de constatar el cumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Sistema General de Riesgos Laborales y evidenciar o desvirtuar la Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021 por un valor total de \$ 111.900.

Así las cosas, el día 3 de febrero del 2022 se envió correo electrónico al Representante Legal o quien haga sus veces y se realiza requerimiento documental con el propósito de fortalecer el Sistema de Gestión de

q

**CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**

Seguridad y Salud en el Trabajo y prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales y evidenciar o desvirtuar la Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021.

A la empresa se le realizó múltiples llamados y aun cuando la empresa tenía conocimiento del requerimiento nunca dio respuesta y no aportó:

- Evaluación Inicial del SG-SST y su respectivo Plan de mejora.
- Paz y salvo o certificación de estar al día en el pago de seguridad social integral – Riesgos Laborales.
- Estado de cuenta de aportes a ARL del año 2021
- Soportes de pago o novedades correspondiente al periodo entre agosto y noviembre

Luego del análisis normativo y basado en las pruebas obtenidas del informe presentado por el inspector de trabajo, se determina que la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**, presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente por presentar mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 contrariando el artículo 1º de la ley 100 de 1993, el artículo 16 Decreto 1295 de 1994, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, artículo 7 de la Ley 1562 de 2012 y adicionalmente no soportar el cumplimiento de estándares mínimos aplicables al empleador incumpliendo con las obligaciones y responsabilidades relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contenidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el artículo 21 literales c, d, g del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019 en cumplimiento efectivo de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Dado lo anterior se asigna conocimiento del caso a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **ESTHER ZORAYDA CÉSPEDES DE LOS RIOS**, para su respectivo trámite. (Folio 1 a 7).

Mediante Auto 0933 del 07/07/2022, se comunica la existencia de mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** debidamente comunicado con guía 472 YG288398792CO (Folios 8 a 9).

### III. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio el investigado es la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.** con NIT. No. 901.515.859-9, representada legalmente por el señor **HEDELBERT ORJUELA CASTAÑEDA**, con C.C. No. 1.117.487.089 y/o quien haga sus veces, con domicilio principal ubicado en Calle 69 b No. 26 – 36 Centro y dirección de notificación judicial en la Manzana 2 Casa 24 Suroeste La Sierra, Sector Plumón de la ciudad de Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3228032920, correo electrónico [hedelbert2018@outlook.es](mailto:hedelbert2018@outlook.es); actividad económica principal **F4111** "Construcción de edificios residenciales".

### IV. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Después de revisar y analizar detalladamente los antecedentes del caso en particular, todas las pruebas obrantes en el expediente y determinar que todas las actuaciones procesales se han adelantado ajustadas a la normatividad pertinente, procede este despacho a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de los hechos 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.

Se tienen como principales hallazgos para concluir que la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente por

**CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**

presentar mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 contrariando el artículo 1º de la ley 100 de 1993, el artículo 16 Decreto 1295 de 1994, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, artículo 7 de la Ley 1562 de 2012 y adicionalmente no soportar el cumplimiento de estándares mínimos aplicables al empleador incumpliendo con las obligaciones y responsabilidades relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contenidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el artículo 21 literales c, d, g del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con los artículos 20, 23 y 25 de la Resolución 0312 de 2019 en cumplimiento efectivo de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales:

1. El sistema se reporta Mora para la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021 por un valor total de \$ 111.900.
2. Con el objetivo de constatar el cumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, mediante **AUTO Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022, PRÁCTICA DE INSPECCIÓN PREVENTIVA EN RIESGOS LABORALES** al empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** teniendo en cuenta la información suministrada en el RUES:

Estado de la matricula	ACTIVA
Motivo Cancelación	NORMAL
Tipo de Sociedad	SOCIEDAD COMERCIAL
Tipo de Organización	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS SAS
Categoría de la Matricula	SOCIEDAD ó PERSONA JURIDICA PRINCIPAL ó ESAL
Fecha Ultima Actualización	20220420

### Información de Contacto

Municipio Comercial	PEREIRA / RISARALDA
Dirección Comercial	CALLE 69 B 26 36 CENTRO
Teléfono Comercial	3228032920
Municipio Fiscal	PEREIRA / RISARALDA
Dirección Fiscal	MANZANA 2 CASA 24 SUROESTE LA SIERRA SECTOR PLUMON
Teléfono Fiscal	3228032920
Correo Electrónico Comercial	hedelbert2018@outlook.es
Correo Electrónico Fiscal	hedelbert2018@outlook.es

3. A la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S** se realizó requerimiento el tres de febrero del 2022 para que enviara al correo electrónico [ecespedes@mintrabajo.gov.co](mailto:ecespedes@mintrabajo.gov.co), el estado de cuenta de aportes a ARL del año 2021, los soportes de pago o novedades correspondiente al periodo entre agosto y noviembre y los documentos y/o evidencias relacionadas en el Acta de Asistencia Preventiva:

an

**CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**

Comunicación Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022, Requerimiento Asistencia Preventiva Riesgos Laborales por Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre...



Estiber Zorayda Cespedes de los Rios  
Para: hedebed2015@outlook.es

Responder Responder a todos Reenviar

jueves 02/02/2022 04:01 p. m.

REQUERIMIENTO\_HOC.pdf Archivo.pdf ACTA REQUERIMIENTO HOC.docx Archivo.docx

Perera, 3 de febrero del 2022

Señor

Representante Legal o quien haga sus veces

HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

NIT: 901515859 - 9

MANZANA 2 CASA 24 SUROESTE LA SIERRA SECTOR PLUMON

Tel. 3228032920

Correo electrónico hedebed2015@outlook.es

Perera Risaralda Colombia

Asunto: Comunicación Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022, Requerimiento Asistencia Preventiva Riesgos Laborales por Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021

Respetado Señor,

Con el objetivo de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores, así como propiciar el distanciamiento social, se establece la alternativa de adelantar las acciones de inspección utilizando las tecnologías de la información -TICS (Decreto 491 de 2020) y en este sentido este Ministerio le remite el formato acta de asistencia y le requiere para que dentro de los tres (3) días calendario siguientes al recibo del presente oficio con sus anexos, remita diligenciada el acta de asistencia preventiva junto con los respectivos soportes documentales y/o evidencias de verificación requeridos en el acta, so pena de adelantar un incidente por remenencia con base en el artículo 468 del CST.

En consecuencia, debido a que en el sistema se reporta Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021 por un valor total de \$ 111.900, la empresa deberá aportar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de esta comunicación, al correo electrónico [cespedes@mintrabajo.gov.co](mailto:cespedes@mintrabajo.gov.co) el estado de cuentas de aportes a ARL del año 2021, los soportes de pago o novedades correspondiente al periodo entre agosto y noviembre y los documentos y/o evidencias que se indiquen en cada compromiso relacionados en el Acta de Asistencia Preventiva adjunta.

Aspecto por mejorar:	Actividades a realizar:	Responsable:	Fecha de cumplimiento:
Pago de aportes al Sistema de Riesgos Laborales.	-Evaluación Inicial del SG-SST y su respectivo Plan de mejora. - Paz y salvo o certificación de estar al día en el pago de seguridad social integral – Riesgos Laborales. - Estado de cuenta de aportes a ARL del año 2021 -Soportes de pago o novedades correspondiente al periodo entre agosto y noviembre	Empresa	El día 3 de febrero del 2022 se envió correo electrónico al Representante Legal para que dentro de los tres (3) días calendario siguientes al recibo presentara oficio con sus anexos. <b>LA EMPRESA NO APORTÓ LO SOLICITADO</b> , con las observaciones que se describen en la presente acta

4. A la empresa se le realizó múltiples llamados sin respuesta alguna

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS" - HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

RE: Comunicación Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022, Requerimiento Asistencia Preventiva Riesgos Laborales ...



Esther Zorayda Cespedes de los Ríos  
Para: hedeibert2018@outlook.es

Responder Responder a todos Reenviar

martes 22/02/2022 10:44 a. m.



ACTA REQUERIMIENTO HOC.docx  
Archivo .docx



REQUERIMIENTO\_HOC.pdf  
Archivo .pdf



AUTORIZACION NOTIFICACION ELECTRONICA TRAMITES 2022.docx  
Archivo .docx

Cordial saludo,

Agradecemos enviar inmediatamente la respuesta del presente requerimiento al correo electrónico [ecespedes@mintrabajo.gov.co](mailto:ecespedes@mintrabajo.gov.co), teniendo en cuenta que a la fecha no hemos recibido respuesta alguna. De no recibir respuesta en el día de hoy se procederá al inicio de una averiguación preliminar, teniendo en cuenta que la omisión a suministrar información respecto a lo aquí solicitado es sancionable de acuerdo con lo establecido en el numeral 2º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 7º. De la Ley 1610 del 2 de enero de 2013.

De: Esther Zorayda Cespedes de los Ríos  
Enviado el: Jueves, 17 de febrero de 2022 10:45 a. m.  
Para: [hedeibert2018@outlook.es](mailto:hedeibert2018@outlook.es)

Asunto: RE: Comunicación Auto No. 0160 del 2 de febrero de 2022, Requerimiento Asistencia Preventiva Riesgos Laborales por Mora en el pago de ARL Sura para los meses de septiembre y octubre del 2021

Cordial saludo,

Chat de WhatsApp con Hoc: Bloc de notas

Archivo Edición Formato Ver Ayuda

22/2/2022 10:53 a. m. - Los mensajes y las llamadas están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos.  
22/2/2022 10:53 a. m. - Esther Zorayda Céspedes: <Multimedia omitido>  
22/2/2022 10:57 a. m. - Hoc: ???  
22/2/2022 11:01 a. m. - Esther Zorayda Céspedes: Buenos días, habla con Esther Zorayda Céspedes del ministerio de trabajo, he tratado de comunicarme con usted.  
22/2/2022 11:01 a. m. - Esther Zorayda Céspedes: <Multimedia omitido>  
22/2/2022 11:08 a. m. - Hoc: Que debo hacer??  
22/2/2022 11:08 a. m. - Hoc: Con respecto a la información.  
22/2/2022 11:09 a. m. - Esther Zorayda Céspedes: Porfavor Lee el correo y envíame el acta firmada con los soportes que te está pidiendo el ministerio.  
22/2/2022 11:09 a. m. - Hoc: Ok.  
22/2/2022 12:30 p. m. - Esther Zorayda Céspedes: Sólo tienes plazo hasta el día de hoy.  
22/2/2022 12:49 p. m. - Hoc: Hoy no alcanzo, que se podría hacer. ??  
22/2/2022 12:52 p. m. - Esther Zorayda Céspedes: Te hicieron el requerimiento desde inicio de febrero y te daban cinco días, envíame el acta firmada.  
22/2/2022 12:52 p. m. - Esther Zorayda Céspedes: Pero esto lo debes hacer hoy.  
22/2/2022 2:44 p. m. - Esther Zorayda Céspedes: Recuerda envíame el formato del acta firmada.

5. Aun cuando la empresa tenía conocimiento del requerimiento no dio respuesta y no aportó:

- Evaluación Inicial del SG-SST y su respectivo Plan de mejora.
- Paz y salvo o certificación de estar al día en el pago de seguridad social integral – Riesgos Laborales.
- Estado de cuenta de aportes a ARL del año 2021
- Soportes de pago o novedades correspondiente al periodo entre agosto y noviembre

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 2º 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, quien 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.

*Handwritten signature*

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022. "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

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.

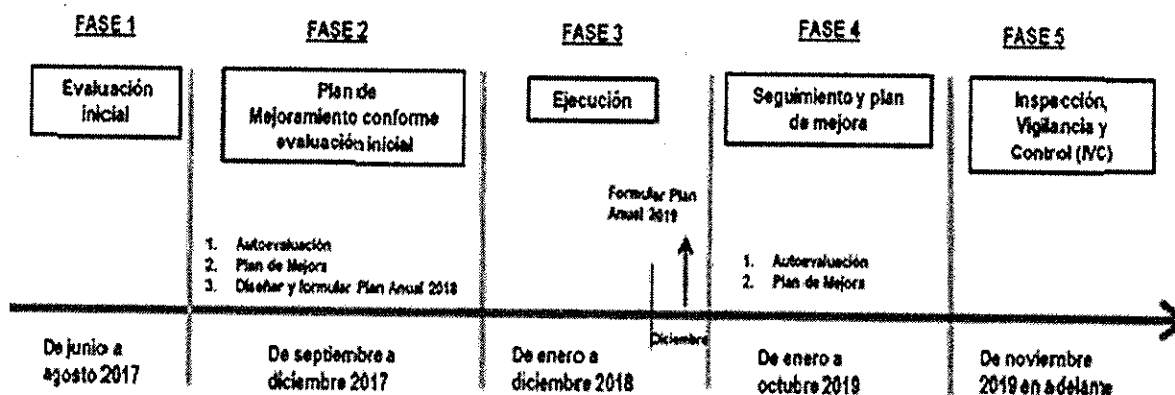
**Artículo 23. Obligaciones del empleador o contratante.** Los empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán en cuenta y contabilizarán 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 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 que, para el caso en concreto, se encuentran 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.



CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
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.

9

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

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).*

**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 a las obligaciones en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas y que le asisten a la empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**, se encuentran las contenidas en el artículo 21 literales c, d, g del Decreto 1295 de 1994, que indica:

... **"Artículo 21. Obligaciones del Empleador.**

*El empleador será responsable:*

a) ...

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) ...

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.**

**(Negrilla de este Despacho).**

Frente a la mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 es necesario precisar lo siguiente:

-La Seguridad Social Integral, conforme a lo establecido en el artículo 1º de la ley 100 de 1993 tiene por objeto:

*"...garantizar los derechos irrenunciables de la persona y comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que le afecten..."*

-Desde el momento de la vinculación laboral el empleador debe garantizar al trabajador la cobertura en materia de seguridad social, sistema que además está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales y los servicios sociales complementarios que se derivan.

**CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**

Según lo manifestado por la legislación laboral colombiana y la interpretativa Jurídica, el empleador respecto a la seguridad social de sus trabajadores deberá:

- Afiliar a sus trabajadores al sistema General de seguridad Social Integral (pensión, salud y ARL) desde el día de su vinculación.
- Realizar los aportes a seguridad social de los trabajadores dentro de los términos establecidos por la ley durante la vigencia del contrato.
- Realizar los aportes a seguridad social de los trabajadores de acuerdo con el tiempo y salario devengado.

-Que el artículo 16 Decreto 1295 de 1994, frente a la obligación del empleador en el pago de las cotizaciones nos señala:

*"durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales".*

-Así mismo, respecto al pago oportuno al Sistema de Riesgos profesionales, el artículo 21 del Decreto 1295 enuncia.

*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.*

**En igual sentido la Sentencia T-582/13**

*"...La posición de la Corte ha permanecido invariable frente a la omisión del empleador de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales, al entender que la misma afecta gravemente los derechos de éstos, comprometiendo la responsabilidad directa de aquél, en el sentido de asumir la totalidad de los costos inherentes a la preservación de la seguridad social de los trabajadores afiliados y de los beneficiarios de ellos. Buscando con ello evitar que con ocasión del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador se impida a los trabajadores recibir la atención integral en salud o el reclamo de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho, con ocasión de un accidente o enfermedad laboral. Según el artículo 1 de la citada ley, esta Función Preventiva "Propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores..."*

Ahora bien, el artículo 7 de la Ley 1562 de 2012 respecto de la mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, nos indica:

**"ARTÍCULO 7o. EFECTOS POR EL NO PAGO DE APORTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.** *La mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores.*

*En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar.*

*La liquidación, debidamente soportada, que realicen las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales por concepto de Prestaciones otorgadas, cotizaciones adeudadas e intereses por mora, prestará mérito ejecutivo.*

*Se entiende que la empresa afiliada está en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar los aportes correspondientes dentro del término estipulado en las normas legales vigentes. Para tal efecto, la*

*A*

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

*Entidad Administradora de Riesgos Laborales respectiva, deberá enviar a la última dirección conocida de la empresa o del contratista afiliado una comunicación por correo certificado en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes. La comunicación constituirá a la empresa o contratista afiliado en mora. Copia de esta comunicación deberá enviarse al representante de los Trabajadores en Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).*

*Si pasados dos (2) meses desde la fecha de registro de la comunicación continúa la mora, la Administradora de Riesgos Laborales dará aviso a la Empresa y a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo para los efectos pertinentes.*

*La administradora deberá llevar el consecutivo de registro de radicación de los anteriores avisos, así mismo la empresa reportada en mora no podrá presentarse a procesos de contratación estatal.*

*PARÁGRAFO 1o. Cuando la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, una vez agotados todos los medios necesarios para efectos de recuperar las sumas adeudadas al Sistema General de Riesgos Laborales, compruebe que ha sido cancelado el registro mercantil por liquidación definitiva o se ha dado un cierre definitivo del empleador y obren en su poder las pruebas pertinentes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia, podrá dar por terminada la afiliación de la empresa, mas no podrá desconocer las prestaciones asistenciales y económicas de los trabajadores de dicha empresa, a que haya lugar de acuerdo a la normatividad vigente como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad laboral ocurridos en vigencia de la afiliación.*

*PARÁGRAFO 2o. Sin perjuicio, de la responsabilidad del empleador de asumir los riesgos laborales de sus trabajadores en caso de mora en el pago de las primas o cotizaciones obligatorias y de la que atañe al propio contratista, corresponde a todas las entidades administradoras de riesgos laborales adelantar las acciones de cobro, previa constitución de la empresa, empleador o contratista en mora y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y el número de trabajadores afectados.*

*Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora de riesgos laborales determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.*

*PARÁGRAFO 3o. La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, UGPP, realizará seguimiento y control sobre las acciones de determinación, cobro, cobro persuasivo y recaudo que deban realizar las Administradoras de Riesgos Laborales.*

*PARÁGRAFO 4o. Los Ministerios del Trabajo y Salud reglamentarán la posibilidad de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás parafiscales de alguno o algunos sectores de manera anticipada".*

## V. CARGOS

Coherente con lo anterior, el suscrito encuentra mérito para formular a la empresa y/o empleador HOC CONSTRUCCIONES S.A.S, los siguientes cargos:

### CARGO PRIMERO:

La empresa y/o empleador HOC CONSTRUCCIONES S.A.S, presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por presentar mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 contrariando el artículo 1º de la ley 100 de 1993, el artículo 16 Decreto 1295 de 1994, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 literales a y b y el artículo 7 de la Ley 1562 de 2012.

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

### CARGO SEGUNDO:

La empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S**, presuntamente no está dando cumplimiento a las obligaciones y responsabilidades relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contenidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el artículo 21 literales c, d, g del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con los artículos 20,23 y 25 del capítulo IV de 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" al no aportar los documentos solicitados en el requerimiento realizado por el inspector de trabajo en cumplimiento efectivo de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

### 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:

f

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

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).

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 del empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.** con NIT. No. 901.515.859-9, representada legalmente por el señor **HEDELBERT ORJUELA CASTAÑEDA**, con C.C. No. 1.117.487.089 y/o quien haga sus veces, con domicilio principal ubicado en Calle 69 b No. 26 – 36 Centro y dirección de notificación judicial en la Manzana 2 Casa 24 Suroeste La Sierra, Sector Plumón de la ciudad de Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3228032920, correo electrónico [hedelbert2018@outlook.es](mailto:hedelbert2018@outlook.es); actividad económica principal **F4111** "Construcción de edificios residenciales", de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los siguientes cargos:

**CARGO PRIMERO:**

La empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**, presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por presentar mora en el pago de ARL de sus empleados para los periodos de septiembre y octubre de 2021 contrariando el artículo 1º de la ley 100 de 1993, el artículo 16 Decreto 1295 de 1994, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 literales a y b y el artículo 7 de la Ley 1562 de 2012.

**CARGO SEGUNDO:**

La empresa y/o empleador **HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.**, presuntamente no está dando cumplimiento a las obligaciones y responsabilidades relacionadas con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contenidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, el artículo 21 literales c, d, g del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con los artículos 20,23 y 25 del capítulo IV de 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" al no aportar los documentos solicitados en el requerimiento realizado por el inspector de trabajo en cumplimiento efectivo de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1122 DEL 11/08/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- HOC CONSTRUCCIONES S.A.S.

Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE** al investigado 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 al correo [ecespedes@mintrabajo.gov.co](mailto:ecespedes@mintrabajo.gov.co).

**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 once (11) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022).

  
**SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ**  
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Proyectó: E Céspedes  
Revisó: E.J. Marín *AM*  
Aprobó: S. Martínez López

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ecepedes\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/LFA/EXPEDIENTES/EN TRAMITE/2022/HOC /12. cARGOSo.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ecepedes_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/LFA/EXPEDIENTES/EN TRAMITE/2022/HOC /12. cARGOSo.docx)

