



MINISTERIO DEL TRABAJO

ID 15047096

Pereira, 27 de diciembre 2022

Señor
MANUEL SALVADOR GARCIA BARRIOS
 Representante Legal
MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.
 Edificio Integra Piso 2 calle 13 No. 15-53 Barrio los Alpes
 Correo electrónico: megaconsorcioempresarial2021@gmail.com
 Pereira / Risaralda

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Auto 1883 del día 24 de noviembre de 2022, por medio de la cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se Formula Cargos
Radicación: 08SI2022706600100000081
Querrellado : MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S

Respetado Señor SALVADOR,

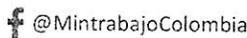
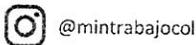
Me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** del auto 1883 del día 24 de noviembre de 2022 de la Empresa **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S**, en calidad de Representante Legal Señor: **MANUEL SALVADOR GARCIA BARRIOS**, identificada con cedula de ciudadanía N° **10.088.123**, 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 *(08) ocho folios por ambas caras*, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y en la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **27 de diciembre de 2022**, hasta el día **03 de enero de 2023** fecha en que se desfija, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente 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, 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: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



NO. Radicado: 08SE2022706600100005569
 Fecha: 2022-12-27 08:57:49 am
 Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al responder por favor indicar el número de radicación
 08SE2022706600100005569



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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo

Anexos: diez y seis (16) auto 1883 del día 24 de noviembre de 2022. de 2022

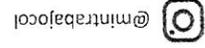
Transcriptor: Diana D.
Elaboró: Diana Duque
Revisó: B. Jaramillo.

https://mintrabajo-col-my.sharepoint.com/personal/diaguque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO NUEVOS BABEL/ESCRITORIO NUEVODT RISARALDA III/MEGACONSORCIO EMPRESARIAL SAS/NOTIFICACION POR AVISO AUTO 14883 FORMULAR CARGOS MEGACONSORCIO EMPRESARIAL SAS.docx

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@Mintrabajocol



ID_15047096

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
DESPACHO TERRITORIAL

Radicación: 08SI2022706600100000881

Querrelado: MEGAconsorcio EMPRESARIAL S.A.S.

AUTO No. 1883

Pereira, (24/11/2022)

"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 de la empresa y/o empleador **MEGAconsorcio EMPRESARIAL S.A.S.** con Nit 901.574.097-5, representado legalmente por el señor **MANUEL SALVADOR GARCIA BARRIOS** con C.C. No. 10.088.123 y/o quien haga sus veces, ubicado en el Edificio Integra Piso 2 calle 13 No. 15-53 Barrio los Alpes, de la ciudad de Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3115364603-3028539279, correo electrónico: megaconsorcioempresarial2021@gmail.com; con 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, 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

Luego del análisis normativo y basado en las pruebas obtenidas del informe presentado por el Inspector de Trabajo bajo el radicado No. 08SI2022706600100000881 del 27 de septiembre del 2022, se presumen irregularidades en la aplicación de la normatividad vigente que reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales, alusivas a las responsabilidades y obligaciones de los empleadores, teniendo en cuenta que mediante auto No. 1192 del 01 de septiembre de 2022, se realiza **INSPECCIÓN PREVENTIVA EN RIESGOS LABORALES** al empleador **MEGAconsorcio EMPRESARIAL S.A.S** en el barrio los Alpes calle 13 No. 15 – 53 Edificio Integra, con el objetivo de constatar el cumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, el 19 de septiembre de 2022, en la cual el funcionario de vigilancia del edificio informa que **"hace más de 1 mes las oficinas están cerradas sin presencia de funcionarios"**. (folios 1 al 6)

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1883 DEL 24/11/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.

Por lo anterior, se procede a través del correo electrónico en la dirección megaconsorcioempresarial2021@gmail.com; a remitir el requerimiento para que se atienda en 5 días calendario con la solicitud que se instruyó en el acta de visita, sin que a la fecha se haya recibido respuesta alguna. (folios 7 y 8)

La inspección se dio a raíz de que el 18 de agosto de 2022 con radicado No. 11EE2022726600100004119, se recibe en el Ente Ministerial "DENUNCIA" contra la empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.**, exponiendo una serie de hechos de presuntas violaciones en normas y riesgos laborales. (folios 9 al 14)

Dado lo anterior, con memorando No. 08SI2022706600100000881 se asigna conocimiento del caso a la inspectora de Trabajo y Seguridad Social **ESTHER ZORAYDA CÉSPEDES DE LOS RIOS**, para su respectivo trámite. (folio 19).

Mediante auto 1479 del 18/10/2022, se comunica la existencia de mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S** debidamente comunicado con guía 4-72 YG291188811CO. (folios 20 y 21).

III. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio el investigado es la empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.** con NIT 901.574.097-5, representado legalmente por el señor **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.** con Nit 901.574.097-5, representado legalmente por el señor **MANUEL SALVADOR GARCIA BARRIOS** con C.C. No. 10.088.123 y/o quien haga sus veces, ubicado en el Edificio Integra Piso 2 calle 13 No. 15-53 Barrio los Alpes, de la ciudad de Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3115364603-3028539279, correo electrónico: megaconsorcioempresarial2021@gmail.com; con 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.

La empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S** presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), específicamente los Artículos 2.2.4.6.4. y 2.2.4.6.8 en lo que respecta a las Obligaciones de los empleadores consignadas en el DUR 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" y los Artículos 16, 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".

El DUR 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" fijó:

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

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

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

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

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

En concordancia con lo 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.

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.

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1893 DEL 24/11/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- MEGACONBORCIO EMPRESARIAL S.A.S.

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.
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:
- 10.1 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;
- 10.2 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;
- 10.3 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." ...

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 los artículos 16, 23 y 26 dispone:

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

...

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

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1883 DEL 24/11/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS". MEGAConsorcio EMPRESARIAL S.A.S.

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

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

Artículo 26. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

1. Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.
2. Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.
3. Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente.

V. CARGOS

Se tienen como principales hallazgos para concluir que la empresa y/o empleador **MEGAConsorcio EMPRESARIAL S.A.S.**, presuntamente presenta irregularidades en el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), específicamente los artículos 2.2.4.6.4. y 2.2.4.6.8 en lo que respecta a las Obligaciones de los empleadores consignadas en el DUR 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" y los artículos 16, 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST":

El objeto social de **MEGAConsorcio EMPRESARIAL SAS** con Nit 901.574.097 – 5, es desarrollar actividades económicas Código CIU: F4111 Construcción de edificios residenciales, F4112 Construcción de edificios no residenciales, F4290 construcción de otras obras de ingeniería civil, labores que registran todas las clasificaciones de riesgos y peligros y cuyos reportes de accidentalidad son muy altos día tras día en los datos estadísticos de accidentalidad Grave y Mortal de los diferentes actores del sistema General de Riesgos Laborales, es por esto que requieren una actuación diligente y cuidadosa en la prevención y control de los riesgos y peligros que permanentemente se presentan en los ambientes de trabajo de este sector económico.

Que, el 18 de agosto de 2022 con radicado de ingreso No. 11EE2022726600100004119 se recibe "DENUNCIA", exponiendo una serie de hechos de presuntas violaciones en materia y riesgos laborales de **MEGAConsorcio EMPRESARIAL SAS**.

Inicialmente se contactó a los números de teléfono registrados en el certificado de existencia y representación legal que reposa en la Cámara de Comercio de Pereira sin obtener respuesta alguna.

El 19 de septiembre de 2022 se realiza visita en el domicilio principal de **MEGAConsorcio EMPRESARIAL SAS** en el barrio los Alpes en la calle 13 No 15 – 53 Edificio Integra y el funcionario de

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1883 DEL 24/11/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.

vigilancia del edificio informa que *"hace más de 1 mes las oficinas están cerradas sin presencia de funcionarios"*

A través del correo electrónico en la dirección megaconsorcioempresarial2021@gmail.com; se remitió requerimiento para dar respuesta en 5 días calendario, a la fecha, no se ha recibido respuesta alguna.

Hasta el momento no se ha recibido información que permita inferir que el empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S** está dando cumplimiento a la normativa vigente dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), específicamente los artículos 2.2.4.6.4. y 2.2.4.6.8 en lo que respecta a las Obligaciones de los empleadores consignadas en el DUR 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" y los artículos 16, 23 y 26 de la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"

Cohérente con lo anterior, se encuentra mérito para formular a la empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S**, los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO:

La empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S**, al no cumplir con las etapas de adecuación, transición y aplicación para la implementación y consecuente ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares mínimos para el tipo específico de empresa (número de trabajadores y riesgo), presuntamente no está dando cumplimiento a las obligaciones relacionadas con los artículos 16, 23 y 26 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".

CARGO SEGUNDO:

La empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL 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 los artículos 2.2.4.6.4 y 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar los documentos solicitados en el requerimiento realizado por el inspector de trabajo en cumplimiento efectivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo y 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:

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 **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.** con Nit 901.574.097-5, representado legalmente por el señor **MANUEL SALVADOR GARCIA BARRIOS** con C.C. No. 10.088.123 y/o quien haga sus veces, ubicado en el Edificio Integra Piso 2 calle 13 No. 15-53 Barrio los Alpes, de la ciudad de

CONTINUACION DEL AUTO NRO. 1893 DEL 24/11/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"- MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S.

Pereira / Risaralda, con número de teléfono 3115364603-3028539279, correo electrónico: megaconsorcioempresarial2021@gmail.com; con actividad económica principal "F4111 Construcción de edificios residenciales", de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído por los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO:

La empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL S.A.S**, al no cumplir con las etapas de adecuación, transición y aplicación para la implementación y consecuente ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares mínimos para el tipo específico de empresa (número de trabajadores y riesgo), presuntamente no está dando cumplimiento a las obligaciones relacionadas con los artículos 16,23 y 26 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".

CARGO SEGUNDO:

La empresa y/o empleador **MEGACONSORCIO EMPRESARIAL 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 los artículos 2.2.4.6.4 y 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, al no aportar los documentos solicitados en el requerimiento realizado por el inspector de trabajo en cumplimiento efectivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo y 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, de la misma manera aportar documento donde se indique cómo está conformado el consorcio con los respectivos RUT de los consorciados al correo 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: LIBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira Risaralda, a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022).


BERNARDO JARAMILLO ZAPATA
Director Territorial de Risaralda