



SINCELEJO, 20/10/2022

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES
EMAIL: contabilidad@grupogscol.com
gestionhumana@grupogscol.com
Dirección CL 72 No 68 145
BARRANQUILLA ATLANTICO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Radicación: 05EE2022747000100000545
Querellante: MINTRABAJO
Querellado: GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES

Respetado Señor(a),
Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO A GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES** del auto 0498 del 12/09/2022 proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL, Por medio del cual se formulan cargos.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (8) folios; 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.

Cordialmente.



ISANA MENDEZ MERLANO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Anexo: copia autentica Auto 0498 del 12/09/2022. Son 8 folios.

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



14998646

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE SUCRE
DESPACHO TERRITORIAL

Radicación: 05EE2022747000100000545

Querellante: MINTRABAJO

Querellado: GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES

AUTO No. 0498

SINCELEJO, 12 DE SEPTIEMBRE DE 2022

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SUCRE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y,

C O N S I D E R A N D O

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a iniciar un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar al mismo, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a la MINTRABAJO con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Que el 04 de abril de 2022, la señora Katty Contreras Fabra de Gestión Humana de la empresa GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S., reportó a esta Dirección Territorial el accidente de trabajo grave del trabajador JHON JADER MARQUEZ CAMARGO con CC 1102890166, ocurrido el día 18 de marzo de 2022.

Que mediante Auto No. 0211 de fecha 26 de abril de 2022, este despacho territorial inició Averiguación Preliminar contra la empresa GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S, por el reporte de accidente de trabajo grave del colaborador JHON JADER MARQUEZ CAMARGO con CC 1102890166, el día 18 de marzo de 2022.

Que el objetivo del inicio de la averiguación preliminar era la de verificar el cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la resolución 0312 de 2019, producto del accidente de trabajo ocurrido al JHON JADER MARQUEZ CAMARGO, en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

Que el 05 de mayo de 2022, se comunicó al correo contabilidad@grupogscol.com el mencionado auto de averiguación preliminar. Que, durante el término para dar respuesta, el investigado guardó silencio.

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES”

Que el 18 de agosto de los corrientes, mediante Auto No. 0431 se comunicó la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa querellada; dicho auto fue comunicado en la dirección física el 29 de agosto de 2022, y durante el término para la expedición del presente acto, la empresa guardó silencio.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS

GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S. identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, representada legalmente por LOZANO SERRANO SANTIAGO o por quien haga sus veces al momento de la notificación, ubicada en la CL 72 No 68 – 145 Barranquilla – Atlántico y con dirección electrónica contabilidad@grupogscol.com y/o gestionhumana@grupogscol.com

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6 de los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO

Que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, **VULNERÓ PRESUNTAMENTE** lo contemplado en el artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015, dado que reportaron de manera extemporánea ante el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Sucre, el accidente de trabajo grave ocurrido al colaborador JHON JADER MARQUEZ CAMARGO con CC 1102890166, ocurrido el día 18 de marzo de 2022, solo hasta el 04 de abril de 2022, es decir, allegaron el reporte a esta Dirección Territorial 10 días hábiles después del término señalado en el decreto.

La anterior norma establece:

“ARTÍCULO 2.2.4.1.7. REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES A LAS DIRECCIONES TERRITORIALES Y OFICINAS ESPECIALES. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.”

CARGO SEGUNDO

Que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, **PRESUNTAMENTE INCUMPLIÓ** las normas en riesgos laborales, ya que, durante el término de la averiguación preliminar, no remitió el informe de investigación del accidente de trabajo grave ocurrido al colaborador JHON JADER MARQUEZ CAMARGO con CC 1102890166, por lo que, **VULNERÓ PRESUMIBLEMENTE** el numeral 9° del artículo 4° y el inciso primero del artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007.

La anterior norma establece:

“ARTÍCULO 4°. OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

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.”

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES"

"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.**"

CARGO TERCERO

Que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, **PRESUNTAMENTE INCUMPLIÓ LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, ya que, durante el término de la averiguación preliminar, no remitió la documentación que soporta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo estableció el artículo 2.2.4.6.5. del Decreto 1072 de 2015, que determinó Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

La anterior norma establece:

*"Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). **El empleador o contratante debe establecer por escrito** una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que **debe** ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente."*

Así mismo, en concordancia con la anterior norma, el empleador **presumiblemente vulneró** lo señalado en el numeral 1° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que estipuló las obligaciones de los empleadores, y dispuso:

"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."

CARGO CUARTO

Que de las pruebas allegadas durante la averiguación preliminar, se pudo constatar que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, **PRESUNTAMENTE NO HA ASIGNADO UN RESPONSABLE PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, de acuerdo con lo establecido en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, obligaciones de los empleadores, que señaló:

"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:

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES”

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.

En igual sentido, esta el **posible incumplimiento del estándar mínimo** establecido en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, ya que no remitió la hoja de vida de la persona responsable de la implementación del SG-SST, que dispuso:

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

CARGO QUINTO

Que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, al guardar silencio durante el trámite de la averiguación preliminar **PRESUNTAMENTE VULNERÓ** la administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo señaladas en los artículos 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015, ya que no se remitió la matriz de peligros, ni la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Estas normas dispusieron:

ITEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES RIESGO I, II, III, IV Ó V Y LAS DE CINCUENTA (50) O MENOS TRABAJADORES RIEGO IV Ó V	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada

“Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES"

proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. *El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.*

PARÁGRAFO 2. *El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.*

PARÁGRAFO 3. *El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;*

PARÁGRAFO 4. *El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.*

CARGO SEXTO

Que la empresa investigada **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, al guardar silencio no demostró la conformación y funcionamiento del COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, tal como lo establecieron el artículo 1° y el 7° de la Resolución 2013 de 1986, por lo que **PRESUMIBLEMENTE SE VULNERÓ** la mencionada normativa que señaló:

“ARTÍCULO 1. *Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, (hoy Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.”*

ARTÍCULO 7. *El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.*

CARGO SÉPTIMO

Que la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, al guardar silencio no pudo demostrar la conformación y funcionamiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, tal como lo establecieron los artículos 3°, 6° y 9° de la Resolución 652 de 2012, por lo que **PRESUNTAMENTE SE VULNERÓ** la mencionada normativa que estipuló:

“ARTÍCULO 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva, en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES"

trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 9. Reuniones. *El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes."*

5. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación de la disposición legal anterior, habrá lugar a la imposición de la sanción consagrada en el numeral 2° del literal a) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 que señaló:

*"El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, **acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.** En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones."*

En mérito de lo anteriormente expuesto, el suscrito DIRECTOR TERRITORIAL,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de la empresa **GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** identificada con el NIT. 900.419.217 - 6, representada legalmente por LOZANO SERRANO SANTIAGO o por quien haga sus veces al momento de la notificación, ubicada en la CL 72 No 68 – 145 Barranquilla – Atlántico y con dirección electrónica contabilidad@grupogscol.com y/o gestionhumana@grupogscol.com, de conformidad con los cargos señalados en el NUMERAL CUARTO de la parte motiva del presente proveído.

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.

Continuación del Auto No. 0498 de 12 de septiembre de 2022 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de GRUPO GS SERVICIOS INTEGRALES"

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 YCÚMPLASE



**MARCELO ANDRES MENDEZ GARCIA
DIRECTOR TERRITORIAL**