



El empleo es de todos Mintrabajo

Dosquebradas, 26 de enero 2021

Señor (a)  
JESUS ALIRIO SUAREZ  
**Representante Legal**  
GSA ADMINISTRACION Y ASESORIA SA  
Calle 19 Carrera 12 Bloque Morado Oficina 31  
Centro Comercial Fiducentro  
Pereira

**ASUNTO:** Notificación aviso Resolución 00571

Respetado Señor.

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivo los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR POR AVISO** 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) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica. Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **Representante Legal GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS SAS**, de La Resolución 00571 del 21 de diciembre 2020, proferida por el Director Territorial ( E) de la Dirección Territorial Risaralda. En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (6) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 27 de enero al 2 de febrero 2020, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

LILIANA GALVIS ORTIZ  
**Auxiliar Administrativa**

Anexo Cinco (6) folios.

Transcriptor. Elaboró: Liliana G. O. **Con Trabajo Decente el futuro es de todos**  
Ruta. C:/ Documents and Settings/Admón/Esctorio/Oficio.doc



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1)3779999

**Atención Presencial**

Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4,y  
5.Palacio Nacional.  
Dosquebradas, CAM Of. 108  
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108  
Ed. Balcones de la Plaza.

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**

No. Radicado: 08SE202190661700000219  
Fecha: 2021-01-26 03:46:38 pm  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
Depen: INSPECCIÓN DOSQUEBRADAS  
Destinatario GSA ADMINISTRACION Y ASESORIA SAGSA  
ADMINISTRACION Y ASESORIA SA  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE202190661700000219

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta



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



Libertad y Orden

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

**Radicación:** 08SI2019706600100000874  
**Querellante:** DE OFICIO  
**Querellado:** GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS

**RESOLUCION N° 00571  
(21/12/2020)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
SANCIONATORIO"**

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (E) - DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA, nombrado a través de la Resolución No. 1403 del 30 de julio del 2020, 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 del 2011, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, y las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1º, la Resolución 3111 de 2015 y la Resolución 3811 de 2018, modificada por la Resolución 0253 del 2019, teniendo en cuenta los siguientes:

**I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, identificada con Nit 901.146.591-7, cuyo representante legal es el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE**, identificado con CC 13.877.708, empresa ubicada en la calle 19 carrera 12 Bloque Morado Oficina 31 Centro Comercial Fiducentro, Pereira, Risaralda, teléfono 3337098 – 3193325999 – 3218454648, correo electrónico [gestionprofesionalpereira@hotmail.com](mailto:gestionprofesionalpereira@hotmail.com), con **ACTIVIDAD PRINCIPAL N7830, OTRAS ACTIVIDADES DE SUMINISTRO DE RECURSO HUMANO.**

**II. HECHOS**

Mediante radicado No. 11EE2019706600100002225 del 27/05/2019, la ARL Sura informa a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Risaralda, acerca de la posible afiliación irregular de trabajadores dependientes e independientes por parte de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS.** (folio 1).

A través de Auto No. 01620 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ**, realizó visita de Inspección en Riesgos Laborales el día 18/06/2019, a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS.** (folio 6 al 8).

Con oficio No. 08SE2019706600100001817 del 19/06/2019, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ**, solicitó información a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin recibir respuesta alguna. (folio 12 y 13).

Mediante radicado No. 08SI2019706600100000874 del 06/07/2019, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JHONATAN RODOLFO ESPITIA FLOREZ**, presentó informe de la actuación al Director Territorial y recomendó iniciar Averiguación Preliminar en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 14 y 15).

A través de memorando 08SI2019706600100001578 del 14/11/019, se asignó el expediente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **HÉCTOR FREDY HENAO AMARILES**, para su respectivo trámite. (folio 16).

Con Auto No. 03764 del 17/12/2019, se inició averiguación preliminar en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 17 al 18).

Mediante Auto No. 00412 del 27/02/2020, se comunicó la existencia del mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio, en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 23).

Por medio del Auto No. 01045 del 15/09/2020, el Director Territorial deja constancia del levantamiento de la suspensión de términos. (folio 25).

Con Auto No. 01238 del 17/09/2020, se inició procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos en contra del empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 28 al 31).

A través del Auto No. 01796 del 03/12/2020, se corrió traslado de alegatos de conclusión al empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 36).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado presentó proyecto de Resolución administrativa sancionatoria mediante memorando No. 08SI2020906617000001136 del 16/12/2020. (folio 39, 40).

### III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Por medio de Auto No. 01238 del 17/09/2020, se ordenó la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio en contra del empleador **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, identificada con Nit 901.146.591-7, y se formulan los siguientes cargos. (folio 28 al 31).

#### PRIMER CARGO:

Presunta violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.

#### SEGUNDO CARGO:

Presunta violación al artículo 24 de la Resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Con fecha del 07/10/2020, mediante radicado 08SE2020906617000003765, se envió comunicación al empleador para la respectiva notificación personal. (folio 32).

Acto seguido, dentro de los términos legales con fecha del 28/10/2020, se notificó por aviso al señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE**, identificado con CC 13.877.708, representante legal de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, identificada con Nit 901.146.591-7, el Auto No. 01238 del 17/09/2020 y se le advirtió que copia del aviso estaría fijado en la PÁGINA ELECTRÓNICA y la Secretaría del Despacho desde el 29/10/2020 hasta el 05/11/2020, fecha en que se desfijaría el aviso, con la advertencia de que la notificación se consideraría surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. (folio 35).

#### **IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN**

##### **Por parte de la ARL Sura:**

- Radicado No. CE201911008897 donde la ARL Sura comunica al empleador acerca de la no continuidad en la afiliación a la ARL.

##### **Por parte de la empresa objeto de investigación:**

- Ninguna.

##### **Pruebas decretadas de oficio:**

Acta de visita en riesgos laborales con fecha del 18/06/2019.

Oficio radicado No. 08SE2019706600100000874 del 06/07/2019 donde se solicita al empleador las evidencias de cumplimiento del SG-SST y la autorización para operar como Agrupación o Asociación de Trabajadores.

#### **V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7, no presentó descargos ni alegatos de conclusión dentro del proceso administrativo sancionatorio.

#### **VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

##### **A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS**

La presente investigación se inicia en virtud del reporte de la ARL Sura, mediante el cual se solicita que se investigue la conducta del empleador en aras de determinar si efectivamente se está realizando afiliación irregular de trabajadores independientes o dependientes en misión al Sistema General de Seguridad Social.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" – empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**

Una vez asignado el expediente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **HÉCTOR FREDY HENAO AMARILES**, este procedió a proyectar averiguación preliminar según Auto No. 03764 del 17/12/2019, en la cual se solicitaron las siguientes pruebas: (folio 17 al 18).

1. Autorización del Ministerio de Salud para operar como agremiación o asociación para realizar afiliaciones colectivas de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Planillas de nóminas de los últimos tres meses.
3. Planilla de pago de la seguridad social de los últimos tres meses.
4. Autoevaluación del SG-SST y plan de mejora vigencia 2019.
5. Plan de trabajo anual del SG-SST vigencia 2019.
6. Contrato, licencia en seguridad y salud en el trabajo y curso de las 50 horas de la persona responsable del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-.
7. Exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores (preingreso, periódicos y retiro).
8. Documentación que evidencie la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la resolución 0312 de 2019, decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables.
9. Practicar visita en caso de ser necesario por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

La averiguación preliminar fue comunicada al empleador con oficio No. 08SE2019906640000003990 del 31/1/2019 a la dirección reportada en el Certificado de Existencia y Representación Legal. (folio 19), sin embargo, el empleador no aportó las pruebas solicitadas en la actuación administrativa.

Mediante Auto No. 00412 del 27/02/2020, se comunicó la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**. (folio 23).

Con radicado No. 08SE2020706600100000713 del 05/03/2020, se comunicó el Auto No. 00412 del 27/02/2020, al empleador a la dirección reportada en el Certificado de Existencia y Representación Legal. (folio 23).

Con Auto No. 01238 del 17/09/2020, se inició procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos en contra de la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** (folio 28). El Auto de cargos se notificó por aviso mediante radicado No. 08SE2020726600100004229 del 28/10/2020. (folio 35) y el empleador no presentó los respectivos descargos.

Con Auto No. 01796 del 03/12/2020 se dio traslado de alegatos de conclusión al empleador (folio 36) y con radicado No. 08SE2020906617000005011 del 09/12/2020 se comunica el Auto en referencia. (folio 37), sin embargo, no se presentaron los alegatos de conclusión.

#### **B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS**

En la presente investigación se debe tener presente los cargos formulados y los cuales se relacionan con:

- Presunta violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.

- Presunta violación al artículo 24 de la Resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Al respecto, es necesario mencionar que el empleador no aportó las pruebas requeridas por este Despacho de tal manera que se pudiera confirmar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora.

Así mismo se concluye que el empleador está realizando la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

Por lo anterior, la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, identificada con Nit 901.146.591-7 está incumpliendo las siguientes normas en riesgos laborales:

**Artículo 2° de la Resolución 2490 de 1979, que reza:**

*"ARTÍCULO 2o. Son obligaciones del Patrono:*

- a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.*
- b) Proteger y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo con las normas establecidas en la presente Resolución.*
- c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico-laboral y los que se requieran de acuerdo con las circunstancias; además llevar una completa estadística médico-social.*
- d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. (Negrilla del Despacho).*
- e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.*
- f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.*
- g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos".*

**Artículo 21° del Decreto 1295 de 1994 que reza:**

*"ARTICULO 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:*

- a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;*
- b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;*
- c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;*
- d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; (Negrilla de este Despacho).*
- e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;*
- g. Literal modificado por el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012. El nuevo texto es el siguiente: Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.*

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

#### Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que reza:

"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.
  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); y

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. (Decreto número 1443 de 2014, artículo 8°).

#### Artículo 1, 2 y 24 de la Resolución 0312 de 2019:

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 2. Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilien trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales".

(...)

Artículo 24. De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones. Conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos, los empleadores y contratantes no pueden patrocinar, permitir o utilizar agremiaciones o asociaciones para afiliar a sus trabajadores dependientes o independientes al Sistema de Riesgos Laborales, dicha afiliación es responsabilidad o deber de los empleadores o contratantes conforme al artículo 4 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2.2.4.2.2.5 del Decreto 1072 de 2015.

En los casos excepcionales que sea permitida la participación de agremiaciones o asociaciones para la afiliación colectiva a la seguridad social de trabajadores independientes, el empleador o contratante debe verificar que esté aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social la agremiación o asociación de que se trate y que la afiliación del trabajador independiente o agremiado este acorde con la ley.

La agremiación, asociación, empresa o entidad que afilie de manera irregular a la seguridad social en riesgos laborales será sancionada con multa de hasta cinco mil (5000) salarios mínimos

*mensuales legales vigentes conforme al artículo 2.2.4.2.5.3 del Decreto 1072 de 2015 y las empresas o entidades contratantes con multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.*

*Las administradoras de riesgos laborales deben verificar que las agremiaciones, asociaciones, empresas o entidades que afilien trabajadores independientes estén registradas y autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, debiendo reportar a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo las situaciones irregulares que evidencien al respecto".*

### C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

En la presente investigación, es necesario tener presente el artículo 29 de la Constitución Política que reza:

*"Artículo 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*

*En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho".*

Al respecto es necesario mencionar que, en todas las etapas procesales de la investigación, se otorgó al empleador el derecho a la defensa tal como se puede evidenciar en el expediente, sin embargo, a pesar de ser notificados los cargos al empleador, éste no presentó los respectivos descargos y/o pruebas que le permitieran controvertir los cargos imputados.

Tal como se menciona en el presente acto administrativo, la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**, identificada con Nit 901.146.591-7 no pudo demostrar el cumplimiento de la normatividad en riesgos laborales relacionada con el incumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social.

### D. GRADUACION DE LA SANCION

Este Despacho encontró que la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7, representada legalmente por el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE** identificado con CC 13.877.708, incurrió en la violación a los artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 y artículo 1 y 2 de la Resolución 0312 de 2019, por presuntamente no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en ejecución, seguimiento y mejora y al artículo 24 de la resolución 0312 de 2019 por la afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social

Es preciso señalar que la conducta omisiva del empleador pone en riesgo la integridad de los trabajadores al no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debidamente implementado y el cual garantiza la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" – empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**

De igual manera y más grave aún, se pudo evidenciar que el empleador está realizando afiliación irregular a riesgos laborales de trabajadores mediante asociación o agremiación no aprobada y registrada en el Ministerio de Salud y Protección Social, por lo cual este Despacho debe proceder a sancionarlo.

Estas conductas son consideradas por el Despacho como graves y por lo tanto se procederá a sancionar al empleador de conformidad con lo señalado en el artículo 91 (litera a), numeral 2 del decreto 1295 de 1994, modificado por el inciso 2 artículo 13 de la ley 1562 de 2012, de conformidad con lo contemplado en el artículo 4 y 5 del decreto 472 de 2015 que establece:

**"ARTÍCULO 5o. CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN A LOS EMPLEADORES.** <Artículo compilado en el artículo 2.2.4.11.5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a 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 30 y 13 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 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".

Para el caso en consideración, se aprecia Certificado de Existencia y Representación Legal vigente, donde se señala como total de activos la suma de \$5.300.000.00, cifra inferior a los 500 SMMLV y teniendo en cuenta que en la información del registro Mercantil se registran un (1) trabajador, este Despacho considera que estamos frente a una Microempresa. Por lo anterior y teniendo en cuenta el artículo 5 del Decreto 472 de 2015 que contempla el valor de la multa a imponer entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, este despacho procederá a imponer la sanción respectiva.

Al respecto es necesario tener presente el artículo 4 del Decreto 472 del 2015 que reza:

**"ARTÍCULO 4o. CRITERIOS PARA GRADUAR LAS MULTAS.** <Artículo compilado en el artículo 2.2.4.11.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> 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:

(...)

b) La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo;

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" – empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**

Teniendo en cuenta la resistencia del empleador a aportar pruebas en la presente investigación, este Despacho aplicará la máxima sanción del caso equivalente a 5 SMMLV.



**CÁMARA DE COMERCIO DE PEREIRA**  
**GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS S.A.S.**  
 Fecha expedición: 2020/12/14 - 11:19:13

\*\*\* SOLO CONSULTA SIN VALIDEZ JURIDICA \*\*\*  
 CODIGO DE VERIFICACION QGw6Z9ZYEW

---

**CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.**

Con fundamento en las matrículas e inscripciones del Registro Mercantil,

**CERTIFICA**

**NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO**

**NOMBRE o RAZÓN SOCIAL:** GSA ADMINISTRACION Y ASESORIAS S.A.S.  
**ORGANIZACIÓN JURÍDICA:** SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA  
**CATEGORÍA :** PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL  
**NIT :** 901146591-7  
**ADMINISTRACIÓN DIAN :** PEREIRA  
**DOMICILIO :** PEREIRA

**MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN**

**MATRÍCULA NO :** 14149805  
**FECHA DE MATRÍCULA :** ENERO 17 DE 2018  
**ULTIMO AÑO RENOVADO :** 2019  
**FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA :** MARZO 21 DE 2019  
**ACTIVO TOTAL :** 5,300,000.00  
**GRUPO NIIF :** GRUPO 111 - MICROEMPRESAS

FRUES

[Consulta Beneficio a Empresarios](#) | [Guía de Usuario](#) | [Cámaras de Comercio](#) | [¿Quiénes son FRUES?](#)

[dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](#)

---

<b>Estado</b>	Categoría de la Matrícula	SOCIEDAD o PERSONA JURIDICA PRINCIPAL o ESAL
<b>Beneficiarios</b>	Empleados	1
<b>Beneficiarios</b>	Afiliado	N
<b>Beneficiarios</b>	Beneficiario Ley 1760?	N

Ver Certificado de Existencia y Representación Legal

Ver Certificado de Matrícula Mercantil

**Información de Contacto**

Municipio Comercial	PEREIRA / RISARALDA
Dirección Comercial	CALLE 19 CARRERA 12 BLOQUE MORADO OFICINA 31 CENTRO COMERCIAL FIDUCENTRO
Teléfono Comercial	3337098 (3193325999) 3218454648
Municipio Fiscal	PEREIRA / RISARALDA
Dirección Fiscal	CALLE 19 CARRERA 12 BLOQUE MORADO OFICINA 31 CENTRO COMERCIAL FIDUCENTRO

En consecuencia, este Despacho

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** con multa a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7, cuyo representante legal es el señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE** identificado con CC 13.877.708, empresa ubicada en la calle 19 carrera 12 Bloque Morado Oficina 31 Centro Comercial Fiducentro, Pereira, Risaralda, teléfono 3337098 – 3193325999 – 3218454648, correo electrónico

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" – empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS**

[gestionprofesionalpereira@hotmail.com](mailto:gestionprofesionalpereira@hotmail.com), con **ACTIVIDAD PRINCIPAL N7830, OTRAS ACTIVIDADES DE SUMINISTRO DE RECURSO HUMANO**, por infringir el contenido de los artículos artículos 2, literal d de la Resolución 2400 de 1979, artículo 21, literal c y d del Decreto 1295 de 1994, artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y artículo 1, 2 y 24 de la Resolución 0312 de 2019.

**ARTICULO SEGUNDO: IMPONER** a la empresa **GSA ADMINISTRACIÓN Y ASESORIAS SAS** identificada con Nit 901.146.591-7 una multa de cinco (5) **SMMLV**, equivalente a **CUATRO MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL QUINCE PESOS (\$4.389.015.00) EQUIVALENTE A 123.26 UVT'S**, que tendrán destinación específica a **LA FIDUPREVISORA S.A E.F.P MINPROTECCIÓN FONDO DE RIESGOS LABORALES** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

El valor de la multa será con destino a la cuenta corriente exenta No. 3-0820000491-6 del Banco Agrario de Colombia o en la cuenta corriente exenta No. 30901396-9 del Banco BBVA.

**PARAGRAFO:** Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** al señor **JESUS ALIRIO SUAREZ ARCE**, identificado con CC 13.877.708 o quien haga sus veces, y/o los interesados el contenido de la presente Resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO CUARTO: : INFORMAR** que contra la presente proceden los recursos de reposición ante este despacho y el de apelación ante la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá, los que deberán interponerse en el momento de la notificación personal ó dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, de conformidad con el artículo 76 del CPACA y del artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los veintiún (21) días del mes de diciembre del año dos mil veinte (2020).

  
**ANDRÉS PIEDRAHITA GUTIERREZ**

Director Territorial de Risaralda (E)

Transcriptor: H. Henao.

Proyecto/Digitó: H. Henao.

Revisó/aprobó: A. Piedrahita

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/hhenao\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/Hector Fredy Henao/Procesos/GSA Administracion y Asesorias SAS/Resolucion administrativa sancionatoria GSA Administracion y Asesorias.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/hhenao_mintrabajo_gov_co/Documents/Hector%20Fredy%20Henao/Procesos/GSA%20Administracion%20y%20Asesorias%20SAS/Resolucion%20administrativa%20sancionatoria%20GSA%20Administracion%20y%20Asesorias.docx)