



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor  
GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI  
Representante Legal  
Correo Electrónico : contabilidadgmigermanmora@gmail.com  
UNION TEMPORAL PVGII  
Carrera 24 N 20-58  
Pasto Nariño

**ASUNTO:** Notificación por aviso Resolución 00670 del día 05 de noviembre De 2020  
**Radicación** 08SI201972660010000624

Respetado Señor MORA,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la UNION TEMPORAL PVGII, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 900557929, (quien obra en nombre y representación Señor GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI C.C. 12.965.821 de la Resolución **00670 DEL DIA 05 DE NOVIEMBRE DE 2020**, Proferida por el Director Territorial del Risaralda ( E ) , a través del cual se dispuso Resolver un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ( 8 ) folios por ambas caras , se le advierte que copia del presente aviso estará fijado en **PÁGINA ELECTRÓNICA** y la secretaría del despacho desde el día **23 de diciembre de 2020**, hasta el día **31 de diciembre de 2020** 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 diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA  
Auxiliar Administrativo

Anexos: (8) ocho folios por ambas caras resolución 00670 del día 05 de noviembre de 2020

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró Diana D.  
Revisó/Aprobó. A. Betancourt.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/EXPEDIENTES -JGMI CONSTRUCCIONES S.A/NOTIFICACION POR AVISO RESOLUCION 00670 RL UNION TEMPORAL PVGII.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/EXPEDIENTES -JGMI CONSTRUCCIONES S.A/NOTIFICACION POR AVISO RESOLUCION 00670 RL UNION TEMPORAL PVGII.docx)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

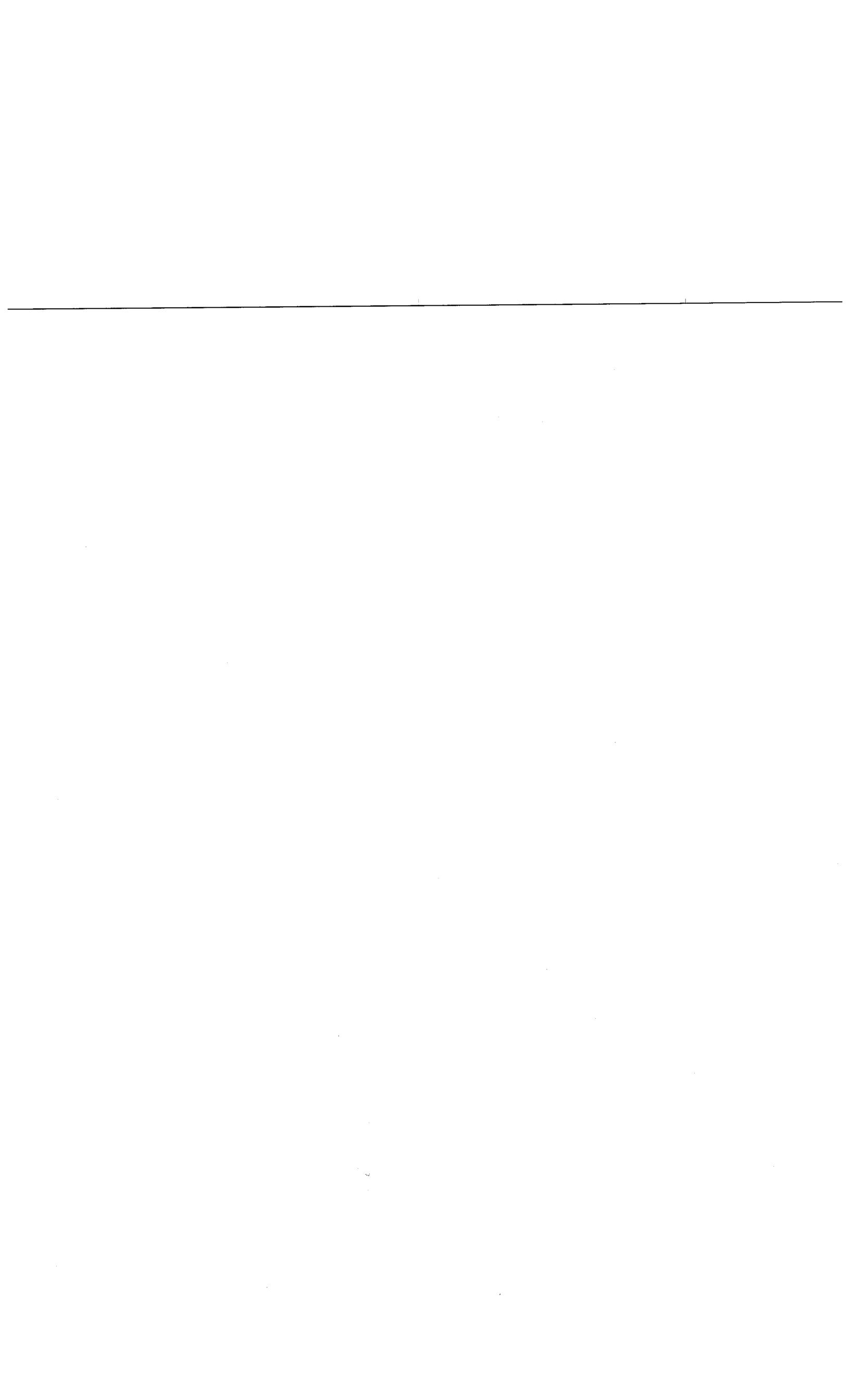
**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

No. Radicado: 08SE2020706600100005240  
 Fecha: 2020-12-23 02:22:01 pm  
 Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
 Destinatario: UNION TEMPORAL PVGII  
 Pereira, 23 de diciembre de 2020  
 Anexos: 0 Folios: 1  
 08SE2020706600100005240



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**

**RESOLUCION N° 00670  
(05/11/2020)**

**“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. INDIVIDUALIZACIÓN DEL AVERIGUADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS**, con NIT.900557929-2, representada legalmente por el señor **GERMÁN EUGENIO MORA INSUASTI**, identificado con cédula de ciudadanía número 12965821 con participación del 50% en la **UNION TEMPORAL PVGII** y al señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, identificado con cédula de ciudadanía número 12965821 como persona natural y partícipe del 50% en la **UNION TEMPORAL PVGII**, ambos con correo electrónico: [contabilidaddgmigermanmora@gmail.com](mailto:contabilidaddgmigermanmora@gmail.com), dirección: Carrera 24 # 20-58 Edificio Cristo Rey Centro, en la ciudad de Pasto, Nariño. Teléfono 7361916, celular 3155819238 y 3155801997; y teniendo en cuenta los siguientes:

**II. HECHOS**

Que mediante oficio originado el 9 de febrero de 2019, por parte de la Personería Municipal de Viterbo Caldas, con el asunto: “DENUNCIA POR EL NO PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL” y en el cual se pone en conocimiento del Ministerio del Trabajo “...la posible elusión y/o evasión de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de los contratistas de la obra: “Valles de Canaán Segunda Etapa”, obra que pretende ejecutar la construcción de las viviendas gratis financiadas por el Gobierno Nacional, pero dentro de la cual se están presentando irregularidades, pues la firma contratista no está realizando el pago de la seguridad social de los trabajadores contratados en la obra.

Ante esta situación y conociendo un caso concreto, el del señor Elías Granados Culma, identificado con C.C. No 17631299 (del cual se anexan documentos que evidencian la situación), denunciamos ante usted como autoridad competente, para que tome las acciones correspondientes toda vez que se están vulnerando derechos a los trabajadores del Municipio, los que en su momento de no estar afiliados a la seguridad social en salud y requerir servicios pueden evidenciar, como ya lo han hecho, barreras de acceso por faltas de pago, moras o retrasos de estos.” (fl. 2 al 5)

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS**

Que mediante Auto No 01458 del 14 de mayo de 2019, el Doctor Carlos Alberto Betancourt Gómez comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Héctor Fredy Henao Amarilles, para que realice visita de Riesgos Laborales a la empresa **UNIÓN TEMPORAL PVGII** (nombre referenciado por los solicitantes), ubicada en el Municipio de Viterbo Caldas. (fl. 6)

El 15 de mayo de 2019, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Héctor Fredy Henao Amarilles, se desplazó hasta el Municipio de Viterbo Caldas en la dirección Valle del Canaán II Etapa II a fin de verificar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Riesgos Laborales. Una vez practicada la visita se le otorgó a **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, un término de 5 días para presentar la información solicitada, plazo que venció el pasado 22/05/2019, sin embargo, a la fecha no han aportado la información solicitada. (fl. 7 al 10)

El 27/05/2019 se despliega informe de la visita al Director Territorial de Risaralda. En La visita a la obra adelantada por **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, se determinó: (fl. 11 al 14)

Que **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 adelanta la obra de construcción de viviendas con su contratista Darío Ramos, quien a su vez subcontrata personal de obra según se pudo evidenciar en

Además, se pudo evidenciar diversas deficiencias en el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de parte de **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, así como de su contratista Darío Ramos, tal como se describe a continuación:

1. No se cuenta con los documentos que soporten la competencia del responsable del SG-SST (licencia en SST y curso virtual de las 50 horas del SG-SST).
2. No se cuenta con informe de auditoría al SG-SST.
3. No se cuenta con indicadores del SG-SST.
4. No existe autoevaluación del SG-SST, así como un plan de mejora SST.
5. No se cuenta con plan de trabajo del SG-SST para el año 2019.
6. No se pudo evidenciar los certificados de aptitud médica del trabajador Camilo Narváez (ingeniero residente de obra).
7. No se evidenció en la obra el reglamento de higiene y seguridad industrial.
8. No hay evidencia de conformación de Copasst y Comité de Convivencia laboral.
9. No se cuenta con la matriz de peligros de la obra.
10. No se cuenta con procedimientos de seguridad en la obra.
11. No hay evidencia de diagnóstico de condiciones de salud y programas de vigilancia epidemiológica (osteomuscular) acorde a los peligros presentes en la obra.
12. No hay registros de entrega de botas de seguridad al personal de obra.
13. No hay evidencia de permisos de trabajo /lista de inspección para actividades de alto riesgo como trabajo en caliente (pulido de metales).
14. No hay registros de capacitación del personal que realiza actividades de pulido de metales.
15. No hay evidencia de fichas técnicas de los elementos de protección personal utilizados en la obra.
16. No se cuenta con plan de emergencias en la obra.
17. No hay evidencia de la conformación de la brigada de emergencias en la obra.

Es de anotar que **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, es responsable de legitimar que sus contratistas den cumplimiento a la normatividad en materia de riesgos laborales, es decir, certificar que éstos cumplan con las normas establecidas en el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por lo cual, debe asumir el control de los trabajos que se desarrollen a su nombre en la obra de construcción.

El 05/06/2019 mediante radicado No 09SI2019706600100000664 el Director Territorial del Ministerio del Trabajo asigna el expediente contentivo de la actuación hasta el momento realizada al Inspector de Trabajo y Seguridad Social WILLIAM GÓMEZ ROJAS, a fin de continúe con el desarrollo del proceso Administrativo. (fl 15)

En vista que al revisar los datos de la **UNIÓN TEMPORAL PVGII**, aportados en la queja, se evidencia que ésta no tiene personería jurídica, se envía carta física a la DIAN y mediante correos electrónicos se envían

solicitudes a diferentes entidades con el ánimo de referenciar a los componentes de la empresa investigada, es por esto por lo que se generan comunicaciones a las siguientes cuentas:

[arqjorgeian@outlook.com](mailto:arqjorgeian@outlook.com), [planeaciondesarrollo@viterbo-caldas.gov.co](mailto:planeaciondesarrollo@viterbo-caldas.gov.co), [planeacion@viterbo-caldas.gov.co](mailto:planeacion@viterbo-caldas.gov.co), [lgiraldo@gobernaciondecaldas.gov.co](mailto:lgiraldo@gobernaciondecaldas.gov.co), [jfiaramillo@gobernaciondecaldas.gov.co](mailto:jfiaramillo@gobernaciondecaldas.gov.co), [mzleon@gobernaciondecaldas.gov.co](mailto:mzleon@gobernaciondecaldas.gov.co), [lapineda@gobernaciondecaldas.gov.co](mailto:lapineda@gobernaciondecaldas.gov.co), [findeter@findeter.gov.co](mailto:findeter@findeter.gov.co), con el fin de saber de forma segura quiénes conforman la Unión Temporal PVGII responsable de dicha obra.

FINDETER da respuesta mediante correo electrónico de los datos de la Unión Temporal PVGII, indicando la composición de la temporal mencionada, los cuales son: la empresa **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI y el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, con una participación del 50% cada uno. (fl 27)

Que mediante Auto No 03848 del 27 de diciembre de 2019 se comunica el avocar conocimiento y determina mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, por el presunto incumplimiento de la normatividad reglada en el Sistema General de Riesgos Laborales en cuanto a las obligaciones del patrono se refiere, la cual se ofició con comunicación radicada con No 08SE2020706600100000123 el 21/01/2020. (fl 28 al 30).

Que mediante Auto No 03865 del 30 de diciembre de 2019 se formulan cargos y se ordena la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, por el presunto incumplimiento a la normatividad que reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales, el cual se notificó por aviso en página electrónica el 26/02/ 2020. (fl 21 al 38)

El 10/03/2020 se emite el auto No 00588 que Decreta Pruebas a fin de que la empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, acredite las pruebas que demuestre el cumplimiento de la normatividad que reglamenta el Sistema General de Riesgos Laborales. (fl 39 al 42).

Que mediante Auto No 01012 del 15/09/2020 se deja constancia de levantamiento suspensión de términos, que REANUDA la instrucción y trámite del proceso administrativo sancionatorio registrado en contra del empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS** en los términos establecidos por la Resolución 1590 del 08 de septiembre de 2020 expedida por el ministerio del Trabajo. (fl 43 al 44).

Que mediante Auto No 01228 del 17 de septiembre de 2020 se cierra etapa probatoria de una investigación administrativa sancionatoria y se da traslado para alegatos de conclusión en contra de la empresa **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, de conformidad con las previsiones del artículo 10 de la Ley 1610 de 2013, auto que se comunicó con los radicados 08SE2020706600100004077 y 4078 del 22/10/2020 (fl 45 al 48).

### III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto No 03865 del 30 de diciembre de 2019, El Director Territorial del Ministerio de Trabajo, ordenó la formulación de cargos a la empresa y/o empleador **GMI CONSTRUCCIONES SAS** representada legalmente por el señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI**, así:

Por la presunta violación a las siguientes normas:

**CARGO ÚNICO:** Al no procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo y no cumplir con las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales, en el centro de trabajo de la Urbanización Valle del Canaán II etapa II en el Municipio de Viterbo - Caldas. Presuntamente viola lo instaurado en el Decreto 1295 de 1994 artículo 21

literal c y d, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, el artículo 2.2.4.6.8 numeral 6 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019.

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

Se presentaron las siguientes pruebas:

Aportadas por parte del querellado a solicitud del Ministerio:

1. No aportan pruebas

Aportadas por parte del querellante:

1. Dos quejas presentadas ante el Despacho del Director Territorial de Risaralda, por el no pago de la seguridad social

Decreto y practicadas de oficio:

1. Acta de la Visita en Riesgos laborales a la obra donde operaba la empresa
2. Informe de visita en Riesgos Laborales desarrollada en Viterbo Caldas a la obra que adelanta la empresa.

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

Durante todo el proceso, el querellado no allegó ninguna prueba o soporte que atendiera lo demandado en las diferentes comunicaciones que se le enviaron por diversos canales de información (postal, correo electrónico, página web)

O sea, el investigado no presentó pruebas en respuesta al auto No.3865 del 30 de diciembre de 2019, como tampoco al auto de Decreta Pruebas 00588 del 10 de marzo de 2020, ni al auto de alegatos de conclusión 01228 del 17 de septiembre de 2020.

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

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con 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, Decreto 1072 de 2015, y en especial las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1º, como también por la Resolución 3111 de 2015.

Después de revisar y analizar detalladamente la actuación administrativa del caso en particular con las Pruebas allegadas y que reposan en el expediente, 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. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS**

Una vez revisados y valorados los documentos registrados en el expediente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta la totalidad de las pruebas que obran en

el plenario, las cuales a su vez serán valoradas libremente con observancia de los principios de la sana crítica.

Es así como los esfuerzos de este despacho van encaminados a establecer el cumplimiento de la normatividad en materia de riesgos laborales al validar el cumplimiento de los deberes, responsabilidades y obligaciones del empleador con los objetivos trazados en las normas alusivas a la seguridad y salud en los centros de trabajo y para el caso en particular lo relacionado con la actuación en el centro de trabajo de la obra de construcción Valles de Canaán segunda etapa en Viterbo Caldas de parte de **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT-900557929-2.

Que una vez revisados los documentos que reposan en el expediente, se refleja los sucesivos: Es preciso destacar que desde el inicio del proceso y en todas las etapas, **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, en ningún momento presentó documentación alguna respecto de los requerimientos solicitados por este despacho, por lo tanto, no pudo controvertir las quejas presentadas ni las irregularidades encontradas en la etapa de la visita de carácter general en Riesgos Laborales.

Pero, en el material probatorio existen pruebas contundentes que permiten evidenciar la debilidad y escaso compromiso del empleador en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, empezando por el cumplimiento de velar por la obligación de aportar al Sistema General de Riesgos Laborales para que en caso de una contingencia laboral se tengan las garantías suficientes de atención a los afectados a sabiendas que las labores que desempeñan en la obra de construcción del centro de Trabajo en Viterbo Caldas, se ven impactadas por todas las clasificaciones de riesgos existentes y que el porcentaje de que ocurra un accidente laboral es muy alto debido a que no se aplican los controles necesarios para la prevención de estos.

Las denuncias emanadas desde los diversos despachos de la administración Municipal de Viterbo Caldas muestran que el contratante, contratista y responsable de la ejecución de la obra de construcción, no cumple con el objetivo de velar por la seguridad y salud de los que allí se encuentran, ni se preocupa por el bienestar y tranquilidad de los familiares; situación que fue corroborada por el Inspector de Trabajo en la diligencia de inspección que se vio en la necesidad de realizar la Dirección Territorial de Risaralda para velar por el cumplimiento de la normatividad que regula el Sistema General de Riesgos Laborales. El acta de la visita demuestra que tan solo 12 de los criterios revisados en la estructura del SGSST de un total de 49 se están cumpliendo, o sea que el 74% de los requisitos mínimos que debe tener la organización de un SGSST no se están practicando a pesar de realizar actividades de alto riesgo que exigen el despliegue de acciones efectivas de control, aun teniendo profesionales en la obra (ingeniero residente Camilo Narvaéz, quien atendió la visita) que son conocedores como nadie de los riesgos que allí se originan.

El informe del inspector que llevo a cabo la intervención en la obra es muy disiente, revelando que ni siquiera tienen identificado los riesgos y peligros a los que se exponen, y que es la parte fundamental del protocolo de prevención de riesgos laborales, sino sabemos a qué nos exponemos, como adoptaremos medidas de control; no se entregan los Elementos de Protección Personal a quienes allí laboran, no existe brigada de emergencia ni plan de emergencia en caso de una contingencia por cualquier eventualidad. En conclusión, no se tienen las mínimas condiciones de seguridad que permitan realizar las actividades de manera Segura, exponiendo a 11 personas que al momento de la diligencia se encontraban en el centro de trabajo.

Por lo anterior, y con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de las faltas, se requirió mediante las diferentes etapas del proceso la información y material probatorio que permitiera controvertir lo validado en las denuncias y en la comprobación en terreno que se, sin embargo, **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, no allegaron documento alguno, sin poder oponerse a las irregularidades manifestadas y encontradas en las quejas y la visita ejecutada, por lo tanto considera el despacho, que la UNION TEMPORAL PVGII al no presentar la documentación ni enviar comunicación alguna; se encuentra contrariando las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales, reforzando el incumplimiento de las normas contenidas en el marco regulatorio del Sistema.

**GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2., como se comprobó en los documentos que obran en el plenario y en la actividad de verificación que se adelantó en el centro de trabajo en Viterbo Caldas, está

en proceso de estructurar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo eficiente y efectivamente, a pesar de ser una organización con vasta experiencia en las obras que ha perfeccionado por todo el territorio Nacional donde ha participado activamente (**matriculada el 24/09/2012, actividad económica principal F4290 - CONSTRUCCION DE OTRAS OBRAS DE INGENIERIA CIVIL**) y considerando que la normatividad que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Salud Ocupacional) se viene aplicando con énfasis a partir de 1979 con la ley 9 de 1979, luego con el decreto 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y con la Ley 100 de 1993, principalmente.

Siempre se ha decretado: "El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos" **Artículo 4 Resolución 1016 de marzo 31 de 1989.**

#### B. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Es claro que la normatividad y la Ley en Seguridad y Riesgos Labores, tiene primordial énfasis en los objetivos y en las obligaciones y responsabilidades en cabeza del empleador por el riesgo sufrido a sus trabajadores durante la ejecución de órdenes de este o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y así está plasmado en la Resolución 2400 de 1979 Cap.II Art.2, la Ley 9 de 1979 Art 80 y 84, el Decreto 614 de 1984 artículos 2 y 24, el Decreto 1295 de 1994 Art.21, la Resolución 1401 de 2007, la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 Art.3, el DUR 1072 de 2015 Artículos 2.2.4.6.8 y el Art 23 de la resolución 0312 de 2019; igualmente, la jurisprudencia emanada de las cortes han robustecido la aplicación de las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

Inicialmente, es pertinente recordar: Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST (antes salud Ocupacional) de las empresas y lugares de trabajo deberán desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, dicho SGSST se mantendrá actualizado y disponible para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del SGSST en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurarán cobertura efectiva en todas las jornadas. Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones emanadas de las normas se hará en función de la clase de riesgo de tal forma que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares, razón por la cual se ha fortalecido a través de los años el Sistema General de Riesgos Laborales con base en las diferentes normas que hacen alusión al citado tema.



Los objetivos más representativos de la Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden nombrar en los siguientes:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c) Proteger a la persona contra los peligros relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

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 desarrollo de la salud de los trabajadores y/o contratistas, por medio 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).

Para el Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales, de su seguridad y esta no solo debe ser entendida como seguridad e higiene en el trabajo, sino hasta la seguridad personal garantizando la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo; por esta razón una vez ocurre un suceso que lesione la integridad física de un trabajador en el ejercicio de sus funciones, es el empleador el que debe demostrar que la empresa de la cual es parte ese empleado cumple con la normatividad requerida para el tipo de riesgo de exposición de sus trabajadores.

Ahora bien, dentro de la valoración jurídica de las normas y los cargos con los hechos probados, se concluye:

**CARGO ÚNICO:** Al no procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores en los ambientes de trabajo y no cumplir con las obligaciones y responsabilidades de los empleadores al interior del Sistema General de Riesgos Laborales, en el centro de trabajo de la Urbanización Valle del Canaán II etapa II en el Municipio de Viterbo - Caldas. Presuntamente viola lo instaurado en el Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literal c y d, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, el artículo 2.2.4.6.8 numeral 6 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019.

Ante este cargo, es significativo resaltar que la radiación de los principios de la seguridad social consagrados en el inciso primero del artículo 48 C.P, se extiende al Sistema de Riesgos Laborales, el cual está regido por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Como la jurisprudencia y la doctrina constitucional a bien han establecido, el Sistema Colombiano de Riesgos Profesionales se basa por regla general en el "régimen objetivo de responsabilidad". De acuerdo con la Corte Constitucional en la Sentencia C-453/02, este régimen encuentra su fundamento en "la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio". Es así como el accidente/enfermedad ocurrido en virtud de la relación laboral "es responsabilidad del empleador"

Por su parte, la responsabilidad objetiva es basada en la tesis de que toda actividad económica ejercida por la industria y empresas genera un riesgo para el trabajador que la desempeña, por tal motivo el empleador **debe asegurar a su trabajador mediante unas cotizaciones que efectúa al sistema de riesgos laborales**, que es asegurado en caso de sufrir un siniestro como lo constituye el accidente laboral.

En este orden de ideas, la responsabilidad objetiva pertenece a un régimen tarifario, en donde se clasifica el tipo de riesgo con base a la labor que realiza el trabajador en la empresa o industria, asimismo el riesgo no lo asume directamente el empleador, sino que es trasladado a las administradoras de riesgos laborales que son finalmente las encargadas de cubrir las prestaciones económicas derivadas de un accidente laboral, tales como incapacidades temporales, la indemnización permanente parcial o la pensión de invalidez de origen laboral, según sea el caso y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral decretado medicamente al trabajador a raíz del accidente laboral.

Además, es importante reafirmar con la jurisprudencia emanada de las cortes, la Responsabilidad y Obligación del empleador en el cuidado integral de la salud de sus trabajadores, para lo cual, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, en el acta 22 del 21/06/2017 bajo el radicado No 40457 y SL 9355-2017, con la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo como ponente, fija:

(se transcribe igual al texto original)

*"De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».*

*De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores», y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).*

*En esa misma línea el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; **responsabilizarse de un programa permanente** de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control"*

También expone:

*"Naturalmente, esa obligación de seguridad de la persona del trabajador, en virtud de la cual se reviste al empleador y a su delegado de plenas facultades para «cumplir y hacer cumplir las disposiciones», «ordenar las medidas de control necesarias» y «adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales» (art. 12 R. 2413/1979), **no se extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos «mínimos» de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales** .....*  
*(subrayado y negrilla del despacho)*

(..)

Por lo tanto, es evidente la indiferencia y falta de compromiso de **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la

obra de construcción del proyecto urbanístico Valles de Canaán 2 del Municipio de Viterbo en el Departamento de Caldas, al no efectuar ni velar por el pago de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, al no identificar eficientemente los riesgos que se presentan en el centro de trabajo, ni fijar la jerarquía de controles para prevenir los riesgos allí existentes; y que al desempeñar actividades de alto riesgo exigían una intervención inmediata; ni siquiera atendió las solicitudes del Ministerio del Trabajo desconociendo el papel que tiene como garante del cumplimiento de las Normas Laborales y de Riesgos laborales (las guías de correspondencia y los correos recibidos dan fe de que conocieron de las comunicaciones originadas durante la actuación); demostrando la deficiencia que presenta la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que va en contravía con la filosofía de mejoramiento continuo que publican los Sistemas de Gestión y el enfoque de Planear – Hacer – Verificar – Actuar inmerso en su funcionalidad.

Lo anterior no da cumplimiento a los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo ni a los deberes y responsabilidades de los empleadores y contratantes en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales y a entender de este despacho en el recorrido de la actuación, **no se desvirtuó el cargo que se le atribuyó; y se señaló que no cumplió lo estipulado en las siguientes normas:**

**Artículo 2 de la resolución 2400 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) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a 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 a 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 fija:**

**"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 determina:**

**"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°).

El artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019, estipuló:

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

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

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

### C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

Es para esta Dirección Territorial de vital importancia que se cumpla con ahínco la Normatividad en Materia de Riesgos Laborales, y es así como el presente caso conlleva necesariamente a efectuar un análisis objetivo de las circunstancias que rodearon las solicitudes de los diferentes despachos de la administración Municipal de Viterbo Caldas; y las responsabilidades, obligaciones y deberes de **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, con el contexto de la situación presentada, con el fin de llegar a concluir si el cargo imputado al empleador subsiste como elementos determinantes de estas o si por el contrario ello se debió a hechos ajenos a la voluntad del empleador.

Es así como se determinó que, **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 no tiene definidas las disposiciones y las responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los diferentes factores de riesgo que se presentan en el entorno laboral de la obra Valles de Canaán 2 etapa. Además, no tenía operando los grupos de apoyo copasst, brigada de emergencia y el comité de convivencia laboral, componentes esenciales de la organización de los SGSST, que contribuyen a la protección de los trabajadores contra los riesgos que se generan en los ambientes de trabajo y que afectan la salud de los que concurren a ellos. Igualmente, el poco interés que mostraron con las señales que les indicaban las falencias en el actuar y operatividad de su SGSST, al no considerar los diferentes llamados de las Entidades Administrativas que a luces merecían ser atendidas oportunamente dada la importancia de lo que se reclamaba (la Seguridad Social Integral para el núcleo familiar y la Salud de los Trabajadores)

Por lo expuesto, es evidente que **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 no procura el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo al no identificar y controlar adecuadamente los riesgos y peligros de las labores realizadas y presenta carencias en la diligencia y

cuidado que el empleador en el desarrollo de actividades económicas tan de alto riesgo debe implementar eficiente y eficazmente.

La actuación del contratante o empleador, va en contravía de los objetivos definidos en el Sistema General de Riesgos laborales y no da cumplimiento a las obligaciones, deberes y responsabilidades que deben desempeñar los patronos en busca de la seguridad y salud de sus trabajadores; le falta la diligencia y cuidado que deben promulgar los empleadores en pro de los fines y propósitos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. Estar operando en labores que se ven expuestas a unos factores de riesgo tan altos, sin una estructura organizacional en Seguridad y Salud en el Trabajo no demuestra el cuidado y diligencia que deben tener todos los empleadores al momento de desplegar su actividad económica. No tener funcionalidad en los grupos de apoyo; no definir un cronograma de acciones o plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo para darle cumplimiento; no realizar diligencias de inducción, capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo; no implementar las medidas preventivas y correctivas como lo promulgan las normas; principalmente; demuestran la falta de organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 y que contribuyeron al evento que suscito el requerimiento ante el ente Ministerial de las diferentes autoridades administrativas del Municipio de Viterbo Caldas.

Finalmente, preocupa y no se complace que una firma que es liderada por prestigiosos profesionales de la construcción cuyo deber es conocer, promover y respetar las normas consagradas en el sector en que se desenvuelven, no de un cumplimiento estricto a la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Como conclusión, es adecuado recordar los siguientes aspectos, que son básicos en la operatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y que deben ser implementados por **GMI CONSTRUCCIONES SAS con NIT.900557929-2** en relación con el objeto de análisis que nos convoca:

- 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.
- Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de las labores desarrolladas.
- Para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, el empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.
- La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.
- De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.
- 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.

- El empleador o contratante debe adoptar y mantener disposiciones para que los trabajadores cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- El ciclo Planificar – Hacer – Verificar – Actuar, es el enfoque del SGSST y es un proceso iterativo utilizado para lograr la mejora continua. Puede aplicarse de la siguiente manera:
  - a) Planificar: Determinar y evaluar los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, establecer los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la SST de la organización.
  - b) Hacer: implementar los procesos según lo planificado.
  - c) Verificar: hacer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos de la SST, e informar sobre los resultados.
  - d) Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos.

Así las cosas, el despacho se permite dar aplicación al artículo 13 inciso 2 de la Ley 1562 facultativa de esta resolución y conforme con las obligaciones propias del empleador donde se corrobora el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo al interior del Sistema General de Riesgos Laborales y particularmente en el Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literales c, d, g, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, el artículo 2.2.4.6.8 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019.

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral y de Riesgos Laborales, específicamente en lo que se refiere al pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales y a las responsabilidades y obligaciones en la aplicación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tienen como finalidad el bienestar integral de la población trabajadora en todos los centros de trabajo y que se logra a través de la promoción y prevención en los ambientes laborales, normas que se enunciaron en el recorrido de esta Resolución.

#### D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Según la normatividad en competencia dada a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para imputar la respectiva decisión sancionatoria, bajo el postulado que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa y que en material laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política y las demás normas legales que los establecen; y dando pleno valor a los criterios que permitan dosificar y graduar la multa; con el propósito de dar cumplimiento a las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, así:

El DUR del sector trabajo que compilo en el capítulo 11 del título 4, 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, decretó

**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.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio" empresa y/o empleador GMI CONSTRUCCIONES SAS

- 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).

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

Es así como, con base en los siguientes parámetros, acorde al número de empleados registrado en el sistema de información RUES (0 trabajadores) consultado el 16 de abril de 2020 y en consonancia con el valor de los activos y el tamaño de la empresa certificada en la matrícula mercantil, los cuales se muestran a continuación:

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: GMI CONSTRUCCIONES SAS  
 ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA  
 CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL  
 NIT : 900557929-2  
 ADMINISTRACIÓN DIAN : PASTO  
 DOMICILIO : PASTO

MATRÍCULA - INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 144295  
 FECHA DE MATRÍCULA : SEPTIEMBRE 24 DE 2012  
 ULTIMO AÑO RENOVADO : 2019  
 FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : ABRIL 01 DE 2019  
 ACTIVO TOTAL : 7,819,150,076.92  
 GRUPO NITF : GRUPO II

Tamaño de la empresa	número de trabajadores	activos totales en número de SMMLV	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)
Mediana empresa	De 51 a 200	100,000 A 610,000 UVT	De 21 hasta 100



Y, considerando los siguientes criterios de graduación para las multas:

- *La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo*, donde a pesar de ser requerido en las diferentes etapas del proceso administrativo **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 no atendió la solicitud del Ente Ministerial, desconociendo el rol de la Entidad como autoridad administrativa en los temas laborales.

- *El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes*, al evidenciarse que **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 no actuó con el cuidado y premura que todo empleador debe tener al procurar el cuidado integral de la Seguridad y Salud de los trabajadores al desestimar las señales de alerta que le indicaban una intervención urgente en el control y prevención de los riesgos en la obra de Valles de Canaán 2; no acatar el requerimiento del Ministerio del Trabajo que indicaba la exposición al riesgo de sus colaboradores, no tener operando los grupos de apoyo Comité de Convivencia Laboral, Brigada de emergencia y Copasst no permite que se ejecuten las medidas preventivas para el control y mitigación de los riesgos laborales.

- *La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención*, los cuales brillaron por su ausencia en la obra de Valles de Canaán 2, exponiendo al grupo de trabajadores a realizar tareas de muy altos riesgos sin los Elementos de Protección Idóneos y el entrenamiento y capacitación básico; que atentan contra la Seguridad y Salud de los Trabajadores

Como bien lo estipula la norma que reglamenta el monto de las sanciones y que enmarca entre 21 a 100 SMMLV el valor a fijar y teniendo en cuenta que **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 se encuentra inmersa en los criterios de graduación de las multas anteriormente referenciados, este despacho ha de imponer una multa cuyo monto es de 100 SMMLV.

En consecuencia, el despacho:

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** a **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2, representada legalmente por el señor **GERMÁN EUGENIO MORA INSUASTI**, identificado con cédula de ciudadanía número 12965821 con participación del 50% en la **UNION TEMPORAL PVGII**, con correo electrónico: [contabilidadgmigermanmora@gmail.com](mailto:contabilidadgmigermanmora@gmail.com), dirección: Carrera 24 # 20-58 Edificio Cristo Rey Centro, en la ciudad de Pasto, Nariño. Teléfono 7361916, celular 3155819238 y 3155801997, por quebrantar el contenido del Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literales c, d, g, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, el artículo 2.2.4.6.8 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019.

**ARTICULO SEGUNDO: IMPONER** a **GMI CONSTRUCCIONES SAS** con NIT.900557929-2 una multa de **CIEN (100) SMMLV**, equivalente a **OCHENTA Y SIETE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA MIL TRESCIENTOS PESOS MCTE (\$ 87.780.300)**, que tendrán destinación específica a la **FIDUPREVISORA SA 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 número 30901396-9 del banco BBVA o en la cuenta corriente exenta número 3-0820000491-6 del banco Agrario de Colombia.

**PARAGRAFO: Advertir** que se debe enviar 1 copia de la consignación a la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo ubicada en la dirección calle 19 No 9 – 75 piso 5 ala A de la ciudad de Pereira – Risaralda y 1 copia a la Vicepresidencia de Administración y Pagos de la Fiduciaria La Previsora ubicada en la dirección calle 72 No 10 – 03 de la ciudad de Bogotá DC; con un oficio que especifique: nombre del empleador, número del Nit o cédula de ciudadanía, dirección, número y fecha de resolución que impuso la

multa y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV dentro de los quince (15) días posteriores a la ejecutoria de esta Resolución, de lo contrario se procederá al cobro coactivo de conformidad con el estatuto de cobro coactivo (Resolución 2521 del 20 de diciembre de 2000) y 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: SANCIONAR** al señor **GERMAN EUGENIO MORA INSUASTI** identificado con cédula de ciudadanía número 12.965.821 como persona natural y participe del 50% en la **UNION TEMPORAL PVGII**, con correo electrónico: contabilidaddgmigermanmora@gmail.com, ubicados en la carrera 24 número 20-58 edificio Cristo Rey centro, en la ciudad de Pasto, Nariño, por quebrantar el contenido del Decreto 1295 de 1994 artículo 21 literales c, d, g, la Resolución 2400 de 1979 en su capítulo II Artículo 2 literal g, el artículo 2.2.4.6.8 del DUR 1072 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución 0312 de 2019.

**ARTÍCULO CUARTO: IMPONER** al señor **GERMÁN EUGENIO MORA INSUASTI** una multa de **CIENTO (100) SMMLV**, equivalente a **OCHENTA Y SIETE MILLONES SETECIENTOS OCHENTA MIL TRESCIENTOS PESOS MCTE (\$ 87.780.300)**, que tendrán destinación específica a la **FIDUPREVISORA SA 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 número 30901396-9 del banco BBVA o en la cuenta corriente exenta número 3-0820000491-6 del banco Agrario de Colombia.

**PARAGRAFO: Advertir** que se debe enviar 1 copia de la consignación a la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo ubicada en la dirección calle 19 No 9 – 75 piso 5 ala A de la ciudad de Pereira – Risaralda y 1 copia a la Vicepresidencia de Administración y Pagos de la Fiduciaria La Previsora ubicada en la dirección calle 72 No 10 – 03 de la ciudad de Bogotá DC; con un oficio que especifique: nombre del empleador, número del Nit o cédula de ciudadanía, dirección, número y fecha de resolución que impuso la multa y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV dentro de los quince (15) días posteriores a la ejecutoria de esta Resolución, de lo contrario se procederá al cobro coactivo de conformidad con el estatuto de cobro coactivo (Resolución 2521 del 20 de diciembre de 2000) y 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 QUINTO: NOTIFICAR** a 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 SEXTO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, el día cinco (05) del mes de noviembre del año dos mil veinte (2020).

  
**ANDRÉS PIEDRAHITA GUTIERREZ**  
Director Territorial de Risaralda (E)