Señor
JUEZ ADMINISTRATIVO DE BUCARAMANGA- SANTANDER. (REPARTO)

- **MEDIO DE CONTROL:**

  NULIDAD

- **DEMANDANTE:**

GUSTAVO RODRIGUEZ ROJAS
C.C. 91.070.328
T.P. 84.606. C.S.J

- **DEMANDADO:**

MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA.
ALCALDE: MIGUEL ANGEL MORENO.

• ACTO DEMANDADO:

- **ACTO DEMANDADO:**

PLIEGO DE CONDICIONES -LICITACIÓN PÚBLICA : FLO-LP-001-2021

- **OBJETO:**

"CONTRATO DE SUMINISTRO PARA LA ENTREGA DE RACIONES ALIMENTARIAS DEL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR PAE PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES MATRICULADOS Y FOCALIZADOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA – SANTANDER."

GUSTAVO RODRIGUEZ ROJAS, identificado con la cédula de Ciudadanía Número **91.070.328,** Abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional número 84.606 expedida por el C.S.J mediante la acción pública de nulidad establecida en los Artículos 162 y 164 del Código de Procedimiento

Administrativo y de lo Contencioso Administrativo **(CPACA),** respetuosamente presento Demanda – Medio De control nulidad.

HECHOS Y OMISIONES

PRIMERO

Que **LA ALCALDIA DE FLORIDABLANCA - SANTANDER,** realizó la publicación en el portal único de contratación del Estado – www.colombiacompra.gov.co – del estudio del sector económico, estudio previo de conveniencia y oportunidad, estudio de mercado, proyecto de pliego de condiciones, anexo técnico y aviso de convocatoria pública, ordenando mediante acto administrativo **LA APERTURA** del Proceso de Licitación referenciado.

SEGUNDO

Que dentro del expediente de la contratación publicado en el **SECOP 1 se** advierte que la Administración aquí demandada, inobservó los principios de planeación, transparencia, previsibilidad, concurrencia, igualdad, publicidad y buena fe, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en la **Resolución 0312 de 2019** artículos **22** norma **emitida por el Ministerio de Trabajo** en el acápite de evaluación y selección de proveedores y contratistas.

TERCERO

Que dentro del expediente de la contratación publicado en el **SECOP 1 se** advierte que la Administración aquí demandada, inobservó los principios de planeación, transparencia, previsibilidad, concurrencia,

igualdad, publicidad y buena fe, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en la **Resolución 0312 de 2019** artículos **25** norma **emitida por el Ministerio de Trabajo** en el acápite de evaluación y selección de proveedores y contratistas.

CUARTO

Que dentro del expediente de la contratación publicado en el **SECOP 1 se** advierte que la Administración aquí demandada, inobservó los principios de planeación, transparencia, previsibilidad, concurrencia, igualdad, publicidad y buena fe, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en la **Resolución 0312 de 2019** artículos **26** norma **emitida por el Ministerio de Trabajo** en el acápite de evaluación y selección de proveedores y contratistas.

QUINTO

Que la Administración, inobservó los principios de planeación, transparencia, previsibilidad, concurrencia, igualdad, publicidad y buena fe por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, incumpliendo el mandato legal contenido en el Decreto **1072 de 2015 - Artículo - 2.2.4.6.28 respecto de la** evaluación y selección de proveedores y contratistas como lo ordena la norma.

SEXTO

Que la Administración, inobservó el principio de planeación, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en el Decreto **1072 de 2015 - Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación** en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

SEPTIMO

Que la Administración, inobservó el principio de planeación, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en el Decreto **1072 de 2015 - Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). PARÁGRAFO 2** en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

OCTAVO

Que la Administración, inobservó el principio de planeación, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en esto es el Decreto **1072 de 2015 – Artículo 2.2.4.6.4**. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

NOVENO

Que la Administración, inobservó el principio de planeación, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, inobservando insertar en el Pliego de Condiciones definitivo del referido proceso licitatorio, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en esto es esto es la ***Circular 071 de 2020 del Ministerio de Trabajo*** en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

DECIMO

Que la Administración, inobservó el principio de planeación, por cuanto no contó con las normas propias que rigen el Trabajo en Colombia, desconoció, debiéndolo hacer por ley, lo dispuesto en la resolución **00045 de 2020 artículo 2 emitida** por **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE al momento de la confección de los Pliegos de condiciones.**

PRETENSION

El pliego de condiciones y los términos de referencia, tienen la naturaleza jurídica de actos administrativos de carácter general, porque crean situaciones jurídicas a un número plural e indeterminado de personas a quienes se les invita públicamente a contratar.

Con Fundamento en los anteriores hechos, respetuosamente solicito declarar la nulidad del acto administrativo denominado:

PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO

LICITACIÓN PÚBLICA: FLO-LP-001-2021

OBJETO:

"CONTRATO DE SUMINISTRO PARA LA ENTREGA DE RACIONES ALIMENTARIAS DEL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR PAE PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES MATRICULADOS Y FOCALIZADOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA – SANTANDER."

CAUSAL DE NULIDAD INVOCADA.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Artículo 137. Nulidad

- **Toda persona podrá solicitar por sí, o por medio de representante, que se declare la nulidad de los actos administrativos de carácter general.**

- **Procederá cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse.**

Una vez claros con la causal que se persigue en el presente proceso, nos adentramos en el:

ESTUDIO DE LA VULNERACIÓN DE LAS NORMAS SUPERIORES INVOCADAS –POR CONFRONTACIÓN DEL ACTO DEMANDADO CON LAS NORMAS SUPERIORES O CON LAS PRUEBAS APORTADAS CON LA SOLICITUD- (ARTÍCULO 231, INCISO 1°, LEY 1437 DE 2011)

- ✓ **ACTO DEMANDADO**

PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO
LICITACIÓN PÚBLICA: FLO-LP-001-2021.

OBJETO:

"CONTRATO DE SUMINISTRO PARA LA ENTREGA DE RACIONES ALIMENTARIAS DEL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR PAE PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES MATRICULADOS Y FOCALIZADOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA – SANTANDER."

- ✓ **CONFRONTACIÓN CON EL ARTÍCULO 25 y 87 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.- NORMA SUPERIOR TRANSGREDIDA.**

Artículo 25. "***El trabajo es un derecho y una obligación social y***

goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Artículo 87. ***"Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho".***

- ✓ **PRUEBA APORTADA**

1. Link **SECOP** de acceso directo al expediente administrativo de la contratación-
2. **Resolución 0312 de 2019.MIN TRABAJO.**
3. **Decreto 1072 de 2015. Min Trabajo**
4. **Circular 071 de 2020 Min Trabajo**
5. **PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO -LICITACIÓN PÚBLICA AQUÍ DEMANDADO.**

CONFRONTACIÓN NORMATIVA:

En Colombia, la Constitución Política es norma de normas por lo que se convierte en principio rector de la creación de cualquier tipo de ley que se promulgue en el territorio nacional y no puede existir ningún precepto que la contravenga.

En la práctica, esto se convierte en que los procesos de Contratación de los Entes del Estado tienen el deber legal de adoptar un procedimiento señalado por leyes conocidas por todos, generales y claras. Sin que haya oportunidad de cambiarlas de manera facultativa. Así, los reglamentos de cada proceso contractual deben ser claros y previos,

aislando todas las circunstancias de subjetividad y parcialidad. Es así que en Colombia, se busca atajar uno de los inconvenientes que más aqueja al Estado como es la corrupción. Por ello, el ordenamiento jurídico colombiano ha considerado conveniente la creación de principios generales de la contratación pública, estatal o administrativa, y de esta forma tener un piso jurídico que le permita defenderse frente a la corrupción en esta materia.

En el mismo sentido, se ha manifestado que los principios de la contratación pública tienen como finalidad: 1) Operar como soporte y protección de todo el ordenamiento jurídico; 2) Obrar como criterio interpretación para el interés de las normas jurídicas y; 3) ser utilizadas como fundamento integrador del derecho, en temas de incapacidad legal (Corte Constitucional sentencia C-818, 2005).

En el contexto de lo señalado en la Ley 80 de 1993, el artículo 23 dice que los principios de la contratación pública son: transparencia, economía y responsabilidad.

El Principio de publicidad o transparencia, muestra la exigencia de divulgación pública de información referente a la contratación estatal.

Esto es, que la fase de escogencia del contratista tiene efectuarse de manera pública y sujetada a derecho. Así lo estipula el artículo 24 de la Ley 80 de 1993.

El numeral 5º del artículo 24 de la Ley 80 de 1993, en armonía con el artículo 30 numeral 2º de la misma ley, consagra el deber que tiene la Administración Pública, previamente a la apertura de la licitación o del concurso, de elaborar los pliegos de condiciones o términos de referencia que contengan reglas claras, justas y completas que permitan la presentación de ofrecimientos de la misma índole, aseguren la escogencia objetiva del contratista y eviten la declaratoria de desierta de la licitación; en dichos pliegos, la entidad pública debe definir el objeto del contrato, las condiciones de costo y calidad, el régimen jurídico que lo gobernará, los derechos y deberes de las partes y determinará los factores objetivos de

selección del contratista. Estos imperativos legales desarrollan el principio de transparencia que, a su turno, debe orientar la actividad contractual de las Entidades Estatales, al tiempo que constituye un presupuesto de la legalidad de la contratación pública, desde su misma génesis o formación

El Principio de economía, artículo 25 de la ley 80 de 1993 denota que las circunstancias del proceso contractual sean las inexorablemente indispensables para la elección objetiva de la oferta más propicia. En razón al principio de economía, la norma sustancial predomina sobre procedimental, el cumplimiento de las recursos presupuestales indicados, el estudio de la utilidad de la cosa por contratar así como los permisos, los exámenes y pliegos de condiciones precisados (Consejo de Estado sentencia 24715, 2007) El principio de economía tiene efectos en cuanto al tiempo, dinero y medios empleados en procesos de contratación administrativa bajo la pauta de que las diligencias avanzaran con severidad de tiempo, recursos y expensas y se reprimirán los retrasos y las prórrogas en la cumplimiento del contrato.

El Principio de Responsabilidad: Las personas que ejercen en la labor contractual se han sujetarse a la norma, acatando los deberes y obligaciones de cada uno (Consejo de Estado sentencia 24715, 2007). En el artículo 51 de la Ley 80 de 1993 reglamenta la responsabilidad disciplinaria, civil y penal por las acciones y omisiones en la realización contractual.

En el artículo 25 numeral 2 de la Ley 80 de 1993, los funcionarios responderán por sus acciones y omisiones antijurídicas y habrán reparar los perjuicios ocasionados en razón de ellas. Asimismo, los servidores públicos pueden ser responder por iniciar licitaciones sin haber cumplido con los pliegos de peticiones, o cuando estos incompletos.

Por otra parte, en Colombia en la actualidad, el Estado, a través de su agenda de conectividad, ha diseñado actividades para hacer más rápido y transparente la contratación pública y, de este modo, prescindir el exceso de trámites en documentos y acciones propias de esta labor,

mediante el uso de las herramientas tecnológicas. De esta manera, se está utilizando actualmente el (SECOP I Y II).

De conformidad con lo anterior, para la contratación estatal, en cualquier circunstancia, es necesario examinar la reglamentación y las leyes establecidas para la legitimidad contractual.

Para ello se coloca, como base normativa, la constitución política, leyes, decretos y demás disposiciones reglamentarias.

Esto dirige al propósito de conseguir una eficiente gestión de los dineros públicos desde de los principios señalados en el Régimen de la Contratación Pública.

Señor Juez, el tema del **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-(SG-SST)** no ha sido dimensionado en la importancia que se le debe aplicar en contratación Estatal por la aquí demandada, inicialmente a manera de ilustración, en los siguientes cuestionamientos se resume el descontento y el sumun de la Acción de Nulidad presentada y de allí la importancia del Decreto de la medida cautelar solicitada.

¿Qué es la SST en Colombia?

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Resolución 312 de 2019.

¿Qué es el SG SST en qué consiste?

SG-SST. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la

protección y promoción de la salud de los empleados. Resolución 312 de 2019, lo que en otrora se denominó Salud ocupacional.

¿Por qué es importante implementar SG SST?

La implementación del SG-SST, además de ayudarle a cumplir requisitos legales a las Empresas, en este caso a los oferentes de una Contratación Pública, le evita sanciones en caso de incumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo. Uno de los beneficios más evidentes de la implementación del SG-SST es que previene y disminuye las enfermedades laborales. Resolución 312 de 2019.

¿Cuál es la importancia del SG-SST para los trabajadores en Colombia?

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad.

¿Qué pasa si no se implementa el SG SST?

Consecuencias de no implementar el SG-SST: Multas y sanciones. ... En caso de muerte de un trabajador, las multas van desde 20 hasta 1.000 salarios mínimos legales mensuales, dependiendo del tamaño de la empresa y de la causa del deceso.

¿Quién está obligado a implementar el SG-SST?

- Empleadores públicos y privados.
- Trabajadores dependientes e independientes.

- Organizaciones de economía solidaria y sector cooperativo.
- Contratantes bajo modalidad de contrato civil comercial o administración.

¿Quién en Colombia certifica a las Empresas como cumplidoras del SG-SST?

Las certifica el Ministerio de Trabajo mediante Acto Administrativo según la Resolución 312 de 2019 artículo 25.

Igualmente es importante que se tenga la definición de **"estándares mínimos del SG-SST**", son una serie de normas, requisitos y procedimientos para ***registrar, verificar y controlar el cumplimiento de las condiciones básicas indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales***.

Adentrados ya en el estudio de la confrontación jurídica de las normas desconocidas por la aquí demandada, tenemos que **el artículo 25** de la Constitución Política nos indica que "***el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".***

Igualmente el **Artículo 87,** nos recuerda que: ***"Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho".***

Con el marco normativo laboral anterior, traemos el estudio y confrontación de las normas desconocidas por la Administración, esto es iniciando por el **Artículo 22** de la **Resolución 312 de 2019 el** cual sostiene**:**

Artículo 22. Acreditación en SST.

El certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, entidades, empleadores y contratantes con excelente calificación en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, que aportan valor agregado, ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la normativa de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

Parágrafo. La acreditación en seguridad y salud en el trabajo es gratuita para las empresas, entidades y empleadores, se dará a conocer en acto público o mediante publicación de la acreditación en la página web del Ministerio del Trabajo.

La certificación se tendrá como referente para efectos de la disminución de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales y podrá ser utilizado por las empresas públicas y privadas como referente en seguridad y salud en el trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

(Subrayado nuestro)

Así las cosas, desde **el 3 de Febrero de 2019**, fecha de emisión de la **Resolución 312**, las Empresas que pretendan se oferentes en Procesos licitatorios actuales, u otras formas de contratación con El Estado, debieron estar listas para cumplir con la norma de la certificación, y los entes territoriales ***estar prestos a solicitarla en los procesos no solo licitatorios sino en todos las modalidades contractuales***, pero como los Entes territoriales saben que muy pocas Empresas han sido sometidas al estudio del Ministerio a fin de lograr ser certificadas, porque no todas soportan las exigencias legales del Ministerio de Trabajo, pues sencillamente piden el requisito de la certificación ***y del SG-SST una vez se firme el referido contrato en la etapa pos contractual, porque saben que ninguno de los oferentes amigos de la Administración cumplen el requisito.***

De ahí el ***temor*** de la Administración encarta en exigir el los pliegos de condiciones que los oferentes estén certificados ***en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo y que cuenten con un SG-SST al día***, pues perderían el control sobre el proceso licitatorio, por cuanto se presentarían como oferentes empresas certificadas por el Ministerio de Trabajo a nivel nacional y como es lógico y legal excluirían a las que no

están certificadas, razón por la cual el proceso licitatorio seria adjudicado a una Empresa oferente lejos de los afectos de la Administración, eso actualmente se llama corrupción.

Razón de ello es que en los Pliegos de Condiciones como el aquí demandado, se trate de disfrazar el estar en la legalidad, exigiendo a los Oferentes que presenten el **SG-SST** firmado por un profesional en Salud Ocupacional o por la ARL, a sabiendas que lo ordenado por la ***Resolución 312 de 2019- Artículo 22*** es que sea certificado por el **Ministerio de Trabajo, mediante acto Administrativo** y ***antes de la firma del Contrato*** licitatorio.

Este proceder de la administración contrario a Derecho de dejar requisitos para después de la firma del contrato como se plasmó en los pliegos demandados, proceder denominado como artimañas de los asesores en contratación, que en lugar de estar cumpliendo con la normatividad, ocupan su tiempo rebuscando la mejor forma de acomodar la ley para su provecho.

Cuáles son las consecuencias de contratar con empresas no certificadas para ejecutar licitaciones?

Sencillamente que ***la vida del personal que ejecutará el Contrato, terceros, Proveedores, Sub contratistas y el presupuesto destinado para ejecutar el contrato nada importan a la Administración, pues se tiene que esta contrata con empresas que no cumplen los mínimos requisitos exigidos por la Normatividad nacional al respecto del SG-SST como se refleja en el presente caso.***

Siguiendo con Nuestro análisis de Confrontación, viene otra norma inaplicada en los Pliegos de Condiciones, esto es el Artículo 23 de la Resolución 312 de 2019, que a la letra nos indica:

"***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.

Se nos indica claramente, que se debe exigir al oferente por parte de la Administración el presentar ***La implementación de los Estándares Mínimos de su empresa,*** esto indica al ente contratante-Administración que la Empresa que se presenta como oferente está cumpliendo con la normatividad vigente en materia de SG-SST.

Así las cosas, es imposible que **Administración** aquí demandada, ***pretenda adelantar un proceso licitatorio sin conocer por lo menos los ESTANDARES MINIMOS de los Oferentes tal como lo sostiene la Resolución 312 de 2019 antes de firmar el contrato licitatorio***, ***sería***

una contratación a ciegas, a la suerte, por ello la importancia de saber a ciencia cierta con qué clase de Empresa se va a contratar y a quien se le van a confiar los recursos públicos, el tema es preocupante, al parecer deliberadamente no se menciona el requisito a sabiendas que se debe contar con él en la etapa de evaluación y selección del contratista por lo tanto es en la etapa ***precontractual*** y no sobre la marcha y menos en la ejecución del contrato, que se deben exigir estos requisitos, seguramente para después mirar si la empresa adjudicataria cumple o no y si no cumple, pues como ya se firmó el contrato, simplemente el asunto quedó ahí, como acostumbra a realizarse en el 90% de los procesos contractuales en Colombia.

Ahora, continuemos con la confrontación jurídica, analizando el incumplimiento del ente aquí demandado respecto al **artículo 25 de la Resolución 321 que nos indica:**

Artículo 25 Resolución 312 de 2019.

Las entidades, empresas y empleadores que deseen acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán:

1. Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de SST, con cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST.

2. Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.

3. Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa médica conforme se establecen en la presente Resolución, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación.

4. Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser

ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.

5. Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designado por el Ministerio del Trabajo o la visita de la administradora de riesgos laborales ARL.

Estos son los requisitos que mortifica a los Contratistas del Estado, porque no todos cumplen, el cumplirlos supone contar con una empresa dentro de legalidad, desafortunadamente en las administraciones de todos los tamaños y niveles, sencillamente se trabajan los pliegos a la medida de los contratistas o sastres, especialmente confeccionados para amigos de la administración, y la normatividad que no pueden cumplir, sencillamente la ignoran como se da al presente caso.

Igualmente una empresa que desee ser contratista debe acreditar ante el Ministerio el cumplir con los requisitos del Artículo 25 de la Resolución 312 de 2019, si quiere administrar recursos del Estado, requisito que se debe exigir por parte de la Administración en la etapa de evaluación y selección, por mandato legal como más adelante se advertirá, desafortunadamente la Administración aquí demandada nada manifestó en los pliegos de condiciones atacados en nulidad.

Por qué se insiste que lo previsto en la Resolución 312 de 2019 sea exigido en la etapa contractual?

La respuesta nos la ofrece el Decreto **1072 de 2015 - Artículo - 2.2.4.6.28 :**

Contratación.

"El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. <u>Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;</u>"

(Subrayado Nuestro)

Según lo anterior, es mandato legal, que la aquí demandada, observe los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en ***la evaluación y selección de proveedores y contratistas y no los exija después de la firma del contrato como lo está haciendo la aquí demandada***, pues la norma es clara, ***"en la evaluación y selección"*** siendo estos conceptos propios de la etapa precontractual, esta desobediencia legal, hace a la Administración Municipal acreedora a las sanciones contenidas en el Decreto **1072 de 2015, llamado DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO**.

El **Artículo 2.2.4.6.36. del Decreto 1072 de 2015** manifiesta Que el incumplimiento a lo establecido en la norma y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan, igualmente, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

Igualmente en la Adición del Decreto en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, se tiene que: ***"En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia***

por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso."

Son sanciones drásticas, que afectan al presupuesto destinado para la obra y los recursos de la Administración, por faltar una verdadera planeación en el proceso licitatorio.

Entonces, no hay necesidad de seguir con un proceso licitatorio viciado, desconociendo la ley, sabiendo que tarde que temprano, traerá funestas repercusiones a la Administración y al contratista ejecutor de la obra, en sus manos está Señor Juez el exigir la legalidad y la protección de los recursos públicos.

Recordemos que los contratos suscritos con falencias en referencia a una Licitación Pública, también son objeto de demanda a través de las Acciones contractuales.

Ahora**, el Artículo 26** de la precitada **Resolución 312, que** dicta la implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante, es decir desde hace ya varios meses exige que ***todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año***.

Demos una mirada a los estándares mínimos establecidos para las empresas según su número de trabajadores y clasificación de riesgo, según la Resolución 0312 de 2019*.

De esta manera, se busca lograr un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de las empresas y a su nivel de riesgo: 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores.

Así todo, las empresas deberán llevar un registro de los indicadores de **SG-SST** entre los cuales se encuentran la severidad, la frecuencia de los accidentes de trabajo, la prevalencia e incidencia con respecto a enfermedades laborales y el ausentismo laboral.

Con esto de base, podemos pasar a mencionar los cubrimientos y aplicaciones a los que apunta la Resolución en comento:

"… ***empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil y comercial, organizaciones de economía solidaria, del sector cooperativo, agremiaciones u asociaciones, empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, trabajadores en misión, administradoras de riesgos laborales, Policía Nacional (personal no uniformado) y personal civil de las fuerzas militares***."

Empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III*

Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Evaluaciones médicas ocupacionales
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integra	Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos
Capacitación en SST	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
Plan Anual de Trabajo – Presentación al Ministerio para su Certificación.	

Empresas de once a cincuenta trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once a cincuenta trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III*

Asignación de una persona que diseñe el Sistema de Gestión de SST	Restricciones y recomendaciones médicas laborales
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
Conformación y funcionamiento del COPASST	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
Programa de capacitación	Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Plan Anual de Trabajo	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Revisión por la alta dirección
Descripción socio	Actividades de medicina del trabajo

demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud	y de prevención y promoción de la salud
Evaluaciones médicas ocupacionales- Presentación al Ministerio para Certificación.	

Empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta o menos trabajadores con riesgo IV o V*

Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
Asignación de responsabilidades en SST	Programa de capacitación anual
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Inducción y reinducción en SST
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST
Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Conformación y funcionamiento del COPASST	Objetivos de SST
Capacitación de los integrantes del COPASST	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión
Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	Plan Anual de Trabajo
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Archivo y retención documental del Sistema de

	Gestión de SST
Gestión del cambio	Rendición de cuentas
Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores	Matriz legal
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud	Mecanismos de comunicación
Perfiles de cargos	Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Mediciones ambientales
Custodia de las historias clínicas	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
Restricciones y recomendaciones médico laborales	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
Estilos de vida y entorno saludable	Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
Servicios de higiene	Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos
Manejo de Residuos	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Frecuencia de accidentalidad	Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Severidad de accidentalidad	Auditoría anual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión
Prevalencia de la enfermedad laboral	Planificación de la auditoría con el COPASST
Incidencia de la enfermedad laboral	Acciones preventivas y/o correctivas
Ausentismo por causa médica	Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección
Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Plan de mejoramiento Presentación al Ministerio para su Certificación

Así las cosas, se reitera que es imposible que el ente Territorial aquí demandado, ***pretenda adelantar un proceso licitatorio sin conocer por lo menos los ESTANDARES MINIMOS de los Oferentes tal como lo sostiene la Resolución 312 de 2019***, ***sería una contratación a ciegas, a la suerte, por ello la importancia de saber a ciencia cierta con qué clase de Empresa se va a contratar y a quien se le van a confiar los recursos públicos***, además la transgresión y desconocimiento intencional de lo reglado por el decreto 1072 de 2015 artículo **2.2.4.6.28** es una ofensa a la normatividad jurídica Colombiana, el tema es preocupante, la Administración al parecer desconocen la norma y su vital importancia, desconoce lo trascendental de aplicar la **resolución 312 de 2019** en la etapa ***precontractual*** y no sobre la marcha y menos en la ejecución del contrato, para después mirar a ver si la empresa favorecida cumple o no y si no cumple, pues como ya se firmó el contrato, simplemente el asunto quedó ahí, como acostumbra a realizarse en el 90% de los procesos contractuales en Colombia.

Podría decirse que no hay Derecho a presentar unos Pliegos de Condiciones en términos tan flacos y lamentables como los aquí atacados en nulidad, sobradas razones su Señoría para enmendar tamaño de falencias, que a simple vista se sabe que lo que mal comienza, mal termina.

Sabido es que el deber de planeación, como manifestación del principio de economía, tiene por finalidad asegurar que todo proyecto esté precedido de los estudios de orden técnico, financiero y jurídico requeridos para determinar su viabilidad económica y técnica.

Bajo estos presupuestos, es necesario que los contratos estatales estén debidamente planeados para que el objeto contractual se pueda realizar y así satisfacer el interés público.

Omitir dicho deber conduce a la nulidad absoluta del contrato por ilicitud del objeto.

Por otro lado, la Administración y sus funcionarios son responsables por el incumplimiento del deber legal de contar con estudios

planos y diseños definitivos, previamente al procedimiento de selección, cuando tales omisiones ocasionen daños antijurídicos al contratista.

La negligencia, improvisación y falta de planeación de la Administración no es excusa para desconocer las obligaciones a su cargo, sobre todo cuando el contratista asume de buena fe el contrato para ejecutar. Estas pautas también aplican a los contratos adicionales que son indispensables e inherentes a la naturaleza del contrato principal, toda vez que resultan necesarios para la cumplir el objeto contratado.

El Decreto 1072 de 2015- Artículo 2.2.4.6.1., manifiesta:

OBJETO CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Claridad nos ofrece el artículo antes transcrito, la Administración aquí demandada omitió reconocer que está inserta dentro de la obligatoriedad que la ley proclama respecto de la exigencia del **SG-SST** al contratista en la etapa de ***evaluación y selección***, por ello lo fundamental del medio de control accionado, que de forma urgente reclama el encausamiento legal y que el señor Juez como garante de la legalidad, con seguridad determinará la suspensión del acto acusado en nulidad, pues las razones de bulto sobran.

El Decreto 1072 de 2015- Artículo **2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST) nos manifiesta:**

"***La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones."***

Al desconocer esta norma la Administración aquí demandada, olvida que las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo.

Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud.

Real es que los actuales Trabajadores que desarrollan el objeto contractual están expuestos a riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provoca enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud.

No es entendible como la Administración desconoce que existen las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable.

Además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, y particularmente los de profesiones de alto riesgo, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

Realmente traumático que la Administración no tenga consideración en el personal que ejecuta el contrato, que no tenga aprecio por el capital más valioso, el "Humano".

Todas las Empresas no solo las oferentes de bienes y servicios al estado, debieron haber presentado ya ante la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo la ***"autoevaluación y plan de mejoramiento"*** donde se deberá registrar la información de los años ***2019 y 2020 en los formatos establecidos correspondiente a la tabla de valores y el plan de mejoramiento***, según la ***Circular 071 de 2020 del Ministerio de Trabajo***

La Administración, lejos está de perturbar a los oferentes solicitándoles el registro de la ***"autoevaluación y plan de mejoramiento"*** de los años ***2019 y 2020.***

Critica la situación en la que está inmersa la Administración, al punto de entregar dineros públicos a empresas contratistas, sin verificar en la evaluación y selección del proceso licitatorio a los futuros contratistas si registraron ante el Ministerio los planes de ***"autoevaluación y plan de mejoramiento"*** de los años **2019 y 2020.**

Es claro que la Administración en los pliegos de condiciones, debió verificar que los oferentes hayan diseñado e implementado su propio SG-SST, por cuanto quienes no cumplan con la obligación de registrar la información en la plataforma habilitada por el Ministerio del trabajo, serán objeto de millonarias sanciones pecuniarias por parte del Ministerio, igual sucede con la Administración en calidad de Empleador y/o contratante. En otras palabras, podrán ser acreedores de una multa en los términos del Decreto 472 de 2015 compilado en el Decreto 1072 de 2015 en los montos antes descritos, pasando por la suspensión de Trabajos y Cierre de las Empresas infractoras, siendo damnificada la Administración.

Como epilogo de las infracciones y desconocimientos, se tiene que la excusa expuesta por el ente territorial respecto que de que son inmodificables los **pliegos tipo,** lo solucionó **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE** emitiendo la resolución **00045 de 2020 artículo 2** la cual

refiere que cuando un ente territorial determine variar el contenido de los pliegos tipo, puede hacerlo, solicitando a **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE** que se le faculte para realizar el cambio, la inserción y/o modificación.

Dice la resolución en comento:

“ **a menos que expresamente se les faculte para hacerlo”,**

Con esto **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE** está desarrollando el querer de la Corte Constitucional el cual determinó el margen de configuración del legislador en materia de contratación pública, frente a la autonomía de las entidades territoriales y demás entes Estatales.

Así las cosas, en reciente sentencia (Sentencia C-119/20), La Honorable Corte Constitucional concluyó:

“… que la competencia atribuida por el último inciso del artículo 150 de la Constitución a los entes territoriales es amplia y no se encuentra restringida en lo que concierne a la contratación de las entidades territoriales”.

Si la Administración, junto con su equipo asesor de profesionales en contratación Observa, que se deben anexar requisitos habilitantes a un pliego de condiciones para no transgredir normas constitucionales como el Artículo 25 CN y Resoluciones emitidas por los Ministerios en este caso la Resolución 312 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, el Decreto1072 de 2015 y sabe que de no observar la existencia y aplicación de las normas antes transcritas están desconociendo normatividad de raigambre constitucional, sencillamente debe solicitar a **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE** se le permita ajustar los pliegos a la legalidad y prevenir sendas demandas de nulidad y las de restablecimiento del Derecho por los oferentes cumplidores, ajustes contractuales que ya están efectuando un sin número de Entes Públicos en el país, cumplidores de la normatividad constitucional, porque sencillamente COLOMBIA COMPRA EFICIENTE no está jerárquicamente por sobre la Constitución Nacional,

pero desafortunadamente la Administración aquí demandada, sigue desconociendo la ley.

La nulidad absoluta aquí solicitada, refleja la existencia de un vicio muy grave en los pliegos de Condiciones que afecta el contrato por suscribir y que dice relación con la ausencia, al momento de su celebración, de aquellos requisitos que el ordenamiento jurídico reclama y exige para que el respectivo contrato, en cuanto se ajuste a dicho ordenamiento, merezca su tutela y protección.

Es por ello que la declaratoria de nulidad absoluta aquí solicitada se fundamenta en un examen detallado acerca de las condiciones, los requisitos y los elementos de validez existentes al momento de la celebración del contrato; su propósito principal es el de eliminar o expulsar, del mundo jurídico, el contrato estatal que hubiere surgido en contra del ordenamiento al cual debe ajustarse, con el fin de privarlo de la totalidad de sus efectos, sin importar lo que en desarrollo del mismo se hubiere ejecutado y, por eso mismo, por regla general, busca devolver las cosas al estado en que se hallarían si no hubiese existido el contrato nulo.

CAPÍTULO PROBATORIO

Capítulo Probatorio: Para ser valorado en su momento, me permito allegar:

- Link **SECOP** de acceso directo al expediente administrativo de la contratación-
- Pliego de Condiciones
- **Resolución 0312 de 2019.MIN TRABAJO.**
- **Decreto 1072 de 2015. Min Trabajo**
- **Circular 071 de 2020 Min Trabajo**

CANAL DIGITAL PARA NOTIFICACIONES AL DEMANDADO

procesoscontractuales@floridablanca.gov.co

quejas@procuraduria.gov.co

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN
DIRECTOR NACIONAL DE INVESTIGACIONES ESPECIALES
DR: HERBERT HARBEY ROMERO RIOS
Carrera 5ª Nro. 15 - 80 piso 22
Bogotá D.C.

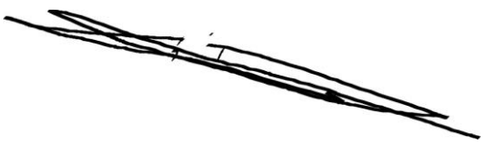
Información recaudada del SECOP- y pagina Web del Municipio.

CANAL DIGITAL PARA NOTIFICACIONES AL DEMANDANTE.

CEL 315 6781721.

Mail : corjudicialgerencia@gmail.com

Atentamente,



GUSTAVO RODRIGUEZ ROJAS

C.C. 91.070.328. SAN GIL
T.P. 84.606. C.S.J