

Responder a todos Eliminar No deseado Bloquear

SEÑOR JUEZ TERCERO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA - RAD: 2020 00256 00 - MEDIO DE CONTROL: NULIDAD - DEMANDANTE: GUSTAVO RODRIGUEZ ROJAS C.C. 91.070.328 T.P. 84.606. C.S.J - DEMANDADO: MUNICIPIO DE FUNDACIÓN - MAGDALENA. CARLOS ALBERTO ...

GR [gustavo rodriguez <corjudicialgerencia@gmail.com>](mailto:gustavo.rodriguez@corjudicialgerencia@gmail.com)
Mié 13/01/2021 5:16 PM
Para: Juzgado 03 Administrativo - Magdalena - Santa Marta; despacho@fundacion-magdalena.gov.co; JURIDICA@fundacion-magdalena.gov.co

REITERA MEDIDAS CAUTELAR...
491 KB

Responder | Responder a todos | Reenviar

**SEÑOR
JUEZ TERCERO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO
DE SANTA MARTA-**

RAD: 2020 00256 00

☐ MEDIO DE CONTROL: NULIDAD

**☐ DEMANDANTE:
GUSTAVO RODRIGUEZ ROJAS
C.C. 91.070.328
T.P. 84.606. C.S.J**

☐ DEMANDADO:

**MUNICIPIO DE FUNDACIÓN – MAGDALENA.
CARLOS ALBERTO SIERRA SANCHEZ
Alcalde Municipal**

☐ ACTO DEMANDADO:

**PLIEGO DE CONDICIONES LICITACION PUBLICA: 008-
2020**

OBJETO:

**“INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE AUTOGENERACIÓN
ELÉCTRICA CON TECNOLOGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA EN
VIVIENDAS RURALES NO INTERCONECTADAS DEL MUNICIPIO DE
FUNDACIÓN, MAGDALENA EN LAS VEREDAS: SANTUARIO,
GALAXIA, CRISTALINA ALTA 2, SANTA RITA, CRISTALINA,
ARACURA, CRISTALINA ALTA, LA ISABEL, MONTE VOY, LA YE,
BETANIA, BERLIN, RIO ESCONDIO, LAS LLAVES, TRAGANIKE,
CRISTALINA BAJA, CRISTALINA MEDIA, MANANTIAL, CRISTALINA
ALTA 1, LAS MERCEDES, EL MIRADOR, ATERRIZAJE, EL FUTURO,
P.D.R, TAYRONA, EL OSCURO, EL PROGRESO, OSPINA, EL
SILENCIO”.**

**MEDIDAS CAUTELARES- CUMPLIMIENTO
REQUISITOS ARTÍCULO 231 CPACA**

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 solicito se acepten y decreten las siguientes medidas cautelares.

MEDIDAS CAUTELARES

Señor Juez, el tema del **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.

¿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 el 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.

CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS FORMALES DE PROCEDIBILIDAD DE LAS MEDIDAS CAUTELARES SOLICITADAS

Existen requisitos formales de procedibilidad que se deben cumplir para el decreto de una medida cautelar, a saber:

- 1) Debe tratarse de procesos declarativos o en los que tienen por finalidad la defensa y protección de derechos e intereses colectivos que conoce la jurisdicción de lo contencioso administrativo (artículo 229, Ley 1437 de 2011).

Efectivamente, el actual medio de control denominado **NULIDAD** o de simple nulidad, es declarativo y trata sobre la defensa de intereses colectivos tal como el erario público que se invierte a través de los procesos licitatorios o de otras formas de contratación por los entes territoriales y otros que de igual forma que hacen parte del Estado Colombiano.

Se pretende con la presente demanda y el actual memorial de solicitud de decreto de las cautelas, impugnar un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto denominado **PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO** -es decir aquel que crea, modifica o extingue una situación jurídica objetiva, abstracta o impersonal, no relacionada directa e inmediatamente con persona determinada o determinable -, con el único fin de librar al ordenamiento jurídico de una decisión administrativa que, **por ser ilegal**, lo desconoce o lo vulnera, es decir, el fin que motiva al suscrito no es otro que el solo ***interés de preservar la legalidad de la actuación administrativa, objetivamente considerada, sin perseguir interés particular alguno, la acción o medio de control que procede, en principio , es el de la simple nulidad.***

- 2) Debe existir solicitud de parte debidamente sustentada en el texto de la demanda o en escrito separado, excepto en los casos de los procesos que tienen por finalidad la defensa y protección de derechos e intereses colectivos donde opera de oficio (artículo 229, Ley 1437 de 2011).

En estricto acatamiento a lo aquí reglado, la actual solicitud de decreto de cautela, se presenta en escrito separado.

El presente Medio de Control de Nulidad es concebido como una acción pública, que, por lo tanto, puede ser ejercida por cualquier persona y en cualquier tiempo, es decir, que no exige una legitimación en la causa por activa ni tiene un término de caducidad para su ejercicio, excepto el informado mediante la Sentencia **50001-23-00-000-2004-20516-01(41023)**. **Actor: CARLOS ARTURO LEÓN ARDILA**, en tanto constituye un mecanismo judicial de control de legalidad que busca el restablecimiento del orden jurídico objetivamente considerado, vulnerado por un acto administrativo denominado **“PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO”** que lo contraría.

Esta Su Señoría, es la actual acción presentada ante su despacho, también conocida como: **acción de simple nulidad –llamada también contencioso popular de anulación o contencioso objetivo-, regulada en general, por el artículo 137 del CPACA.**

- 3)** La presente medida Cautelar se está solicitando conjuntamente con la Demanda, en escrito separado para ser notificada a la encartada junto con el auto admisorio de la demanda (artículo 233 y 234, Ley 1437 de 2011).

FUENTE FORMAL: LEY 1437 DE 2011 - ARTÍCULO 229 / LEY 1437 DE 2011 -ARTÍCULO 233 / LEY 1437 DE 2011 - ARTÍCULO 234.- Bogotá, D.C., veinticinco (25) de julio de dos mil diecinueve (2019). Radicación número: 50001-23-00-000-2004-20516-01(41023). Actor: CARLOS ARTURO LEÓN ARDILA.

REQUISITOS MATERIALES DE PROCEDIBILIDAD DE LAS MEDIDAS CAUTELARES SOLICITADAS.

Existen requisitos materiales de procedibilidad necesarios para el Decreto de la medida cautelar, los cuales se cumplen estrictamente en la presente solicitud a saber:

- 1) la medida cautelar debe ser necesaria para proteger y garantizar provisionalmente el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia (artículo 229, Ley 1437 de 2011).

En efecto, el legislador, en la **Ley 1437 de 2011 (CPACA)**, optó por superar la típica, taxativa y formalista suspensión provisional de los efectos del acto administrativo contenida en el artículo **152 del CCA** como única medida cautelar posible de ser decretada por el juez, para implementar un esquema de protección cautelar que obedezca a la necesidad de asegurar la tutela judicial efectiva.

En este contexto resulta preciso señalar que la Ley 1437 de 2011, instituyó en sus artículos 229 y siguientes un amplio y novedoso sistema de medidas cautelares que pueden ser adoptadas a petición de parte en el procedimiento contencioso administrativo, para "**proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia**".

Con ellas se concreta la garantía de efectividad de la eventual sentencia favorable a las pretensiones de la demanda, sin que su adopción constituya un prejuzgamiento, tal como quedó consagrado de manera categórica.

Señor Juez, Solicitar en la etapa **precontractual** por parte de la aquí demandada, que los oferentes que estén interesados en participar, cuenten con un **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SG-SST certificado por el Ministerio De Trabajo**, permite que se pueda de forma **fácil, veraz y legal**, identificar los requisitos legales, reglamentarios y contractuales en materia de seguridad laboral y garantizar el cumplimiento de la ley por el hoy oferente y no aventurarse en los pliegos de condiciones a establecer que lo concerniente al **SG-SST y demás** deberá el Contratista presentarlo **después de la firma del contrato licitatorio**.

Como se puede advertir son dos momentos diferentes, el **precontractual y el pos contractual**, el suscrito por intermedio de la demanda y el memorial presente, comunica que el **SG-SST** debidamente certificado por el Ministerio de Trabajo, se debe exigir junto con la presentación de las propuestas, tal como lo contiene la **Resolución 312 de 2019** y que debe asignársele un puntaje por esta presentación, **el oferente que no cuente con el requisito de la Certificación, pues sencillamente, no podrá participar en la misma, toda vez que se estaría corriendo un grave riesgo financiero y jurídico como se describió anteriormente**.

El riesgo financiero, se configura entre otras a las multas que el Ministerio de Trabajo impondrá a la ente Infractor **en calidad de Contratante** y al mismo Contratista una vez se firme el referido contrato por no observar este Requisito de ley, que no es otro que el cumplimiento de la **Resolución 312 de 2019, especialmente los artículos 22 y 25.**

De igual forma se tendrá un riesgo financiero al momento de la aparición de enfermedades profesiones, accidentes laborales o accidentes mortales del personal que ejecuta el referido contrato licitatorio, porque el Ministerio de Trabajo por intermedio de las ARL recibe de primera mano la información sobre todo siniestro contractual en el país y procede de oficio a su Investigación y sanción a los responsables.

También un Riesgo Jurídico, toda vez que en primera Instancia se está desconociendo una normatividad **“Resolución 312 de 2019”** que contiene una serie de normas, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todas las Empresas a Nivel Nacional, especialmente por aquellas que pretendan venderle bienes y servicios al Estado en todas sus modalidades.

- 2) debe haber una relación directa y necesaria entre la medida a decretar y las pretensiones de la demanda (artículo 230, Ley 1437 de 2011).

La exigencia de aplicación de la **Resolución 312 de 2019**, en materia de contratación Estatal, es de suma importancia, no se concibe un proceso licitatorio si antes de firmar el contrato no se tiene la certeza de estar contratando con una Empresa Oferente debidamente certificada y calificada para desarrollar el querer de la Administración.

Señor Juez, comenzando por el pago de indemnizaciones y demandas, sanciones administrativas y otros problemas laborales, se podría evitar con una adecuada implementación del sistema debidamente Certificado por el Ministerio de Trabajo, lo cual evidencia la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como una estrategia de ahorro y costos de mediano y largo plazo.

Por lo anterior, es más que necesario que en esta etapa procesal, el Despacho, tenga claridad sobre la importancia de la exigencia de los requisitos exigidos por la **Resolución 312 de 2019** a los oferentes y no al contratista en la etapa **pos contractual**, es antes de firmar el contrato que la Administración debe estar segura en qué clase de Empresa va a invertir los recursos públicos.

En conclusión, la importancia de la seguridad y salud en el trabajo es de tal magnitud que hoy en día se convierte en un requisito para la selección y contratación de proveedores y contratistas.

CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA EL DECRETO DE LAS MEDIDAS CAUTELARES.

Ahora bien, se pretende por parte del suscrito, el decreto de la medida cautelar de suspensión provisional del acto administrativo demandado, por ello, se tuvieron en cuenta otros requisitos adicionales que responden al tipo de pretensión en el cual se sustentó la demanda así:

- 1) Como la demanda tiene únicamente la pretensión de nulidad del acto administrativo, se consignó en la minuta de demanda la violación de las normas superiores invocadas, confrontándolas con el acto demandado con estas y con las pruebas aportadas con la solicitud (artículo 231, inciso 1°, Ley 1437 de 2011).
- 2) Se aclara que la demanda no pretende el restablecimiento del derecho ni la indemnización de perjuicios (artículo 231, inciso 2°, Ley 1437 de 2011).

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: 008- 2020

OBJETO:

“INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE AUTOGENERACIÓN ELÉCTRICA CON TECNOLOGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA EN VIVIENDAS RURALES NO INTERCONECTADAS DEL MUNICIPIO DE FUNDACIÓN, MAGDALENA EN

LAS VEREDAS: SANTUARIO, GALAXIA, CRISTALINA ALTA 2, SANTA RITA, CRISTALINA, ARACURA, CRISTALINA ALTA, LA ISABEL, MONTE VOY, LA YE, BETANIA, BERLIN, RIO ESCONDIO, LAS LLAVES, TRAGANIKE, CRISTALINA BAJA, CRISTALINA MEDIA, MANANTIAL, CRISTALINA ALTA 1, LAS MERCEDES, EL MIRADOR, ATERRIZAJE, EL FUTURO, P.D.R, TAYRONA, EL OSCURO, EL PROGRESO, OSPINA, EL SILENCIO”.

- **CONFRONTACIÓN CON EL ARTÍCULO 25 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.

PRUEBA APORTADA

- **Resolución 312 de 2019.**
- **Pliego De Condiciones Definitivo.**

CONFRONTACIÓN

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.

La seguridad social no se escapa a estos postulados y muestra de ello fue que el constituyente de 1991 quiso que el derecho a la seguridad social se elevara al rango constitucional, orígenes del Artículo 25 CN.

Es así, que en el articulado de la Carta Magna se encuentran normas que constituyen principios constitucionales de la seguridad

social, por ejemplo, el artículo 46 establece que el Estado garantizará los servicios de la seguridad social integral, entre estos servicios el reemplazo de la otrora **SALUD OCUPACIONAL** por el **SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**.- **RESOLUCION 312 DE 29019**.-

Descendiendo en orden jerárquico aterrizamos en normas más particulares como lo son las del derecho laboral, y si bien es cierto que la Constitución de nuestro país es más reciente que el Código Sustantivo del Trabajo, el cual data de 1961, este se supedita a la norma de normas, y en su preámbulo **–si se le quiere llamar así–** encontramos los principios generales del mismo, entre los cuales se encuentran postulados encaminados a ser principios rectores de las normas y las actuaciones laborales.

Para poder realizar el estudio y posterior aplicación de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo **SST**, se hace necesario entender su génesis y cuál es la mejor forma de interpretarlas, pues estas no pueden ser tratadas sin que se tenga un conocimiento previo de su formación, desarrollo y jerarquía.

El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia, como hoy lo conocemos, nació con la Constitución Política de 1991 en virtud de los derechos de tercera generación. Este sistema se determinó como un servicio público de carácter esencial que encontró su desarrollo en la Ley 100 de 1993, en la cual se establecen los subsistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales.

En desarrollo de la Ley 100 de 1993, el Gobierno nacional emitió el Decreto Ley 1295 de 1994 que fue modificado por la Ley 1562 de 2012, y el cual se constituye en la ley general de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora, es importante destacar que este decreto ha sido regulado y ampliado por otras normas de suma importancia, encontrando que las más relevantes **ACTUALMENTE** están compiladas en La **Resolución 312 de 2019**.

Sostiene la mencionada Resolución en el acápite de considerandos:

“Que el artículo 25 de la Constitución Política establece 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”.

De igual forma, la **Resolución 312 de 2019** en su **Artículo 22** 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.

Es importante resaltar que la **Resolución 312 de 2019**, hace parte de la legalidad Colombiana desde el **3 de Febrero del 2019**, a la fecha un gran número de Empresas tanto Privadas como Públicas, se han sometido al **experticio del Ministerio de Trabajo** respecto al **SG-SST** a fin de ser **Certificadas**, experticio que exige de quien se pretende certificar presente al Ministerio los siguientes requisitos a saber:

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.

Así las cosas, desde **el 3 de Febrero de 2019**, las Empresas especialmente aquellas que deseen ser oferentes en Procesos licitatorios, o en otras formas de contratación, 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 todas 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, pues sencillamente piden el requisito de la **certificación y del SG-SST** en un proceso licitatorio **una vez se firme el referido contrato en la etapa pos contractual y no en la etapa**

precontractual, porque saben que ninguno de los oferentes cumple el requisito.

De ahí el ***temor*** de la Administración encarta en exigir 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 al cual se presentarían las empresas Certificadas a nivel nacional y como es lógico y legal excluirían a las que no están certificadas, razón por la cual el proceso licitatorio sería adjudicado a alguna Empresa lejos de los afectos de la Administración.

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 no son más que 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.

Entonces, de ser así las cosas, como las está realizando la Administración actualmente, se podría decir 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.***

Al momento de iniciar un proceso contractual, especialmente una Licitación, bien sea por compra de bienes o servicios, el Estado en este caso La Administración, está en la obligación de definir los fundamentos de la participación de los oferentes y los criterios de evaluación con rigurosa aplicación de los principios de ***transparencia, economía, responsabilidad, selección objetiva, buena fe, planeación, publicidad e igualdad***, entre otros, con el objeto de

cumplir los fines propios de la contratación estatal, si esto fuera real, no estaría el país lleno de elefantes blancos por doquier.

Sumun de lo anterior, si no se observa la **Resolución 312 de 2019** en la etapa **precontractual**, se estaría innegablemente ante la nulidad absoluta de los contratos que sean suscritos sin el cumplimiento de los requisitos necesarios para su validez, principios que no se conocen en referencia al acto administrativo aquí demandado.

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

Entrados en el Estudio que nos ocupa, entonces definamos punto por punto qué significa la **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**, que establece **los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes**.

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.

Como primera medida es importante que se sepa la definición de “**estándares mínimos**”, no son más que 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**.

Así, 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.”

En este sentido, el **Artículo 26** de la precitada Resolución, 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 se tiene 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*.

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 demográfica y Diagnóstico de	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud

condiciones de 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	Plan de prevención, preparación y respuesta ante

enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	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, 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, el tema es preocupante, las Administraciones al parecer desconocen la norma y su vital importancia, desconocen 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.

Hoy con la Nueva normalidad el asunto es diferente, **el SG-SST y la respectiva certificación a la Empresa Oferente** debe necesariamente ser exigido antes de la firma del contrato, porque se debe verificar entre otras, como el futuro contratista **ENFRENTARA Y CUMPLIRA LOS PROTOCOLOS DE BIO SEGURIDAD**, Como se mencionó anteriormente, no todos pueden acceder a la Certificación del Ministerio, pues los requisitos para acceder deben haber sido recaudados por la Empresa en el transcurso del tiempo, al punto de exigir el **artículo 22 de la Resolución 312 de 2019** entre otros 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.

De la lectura armónica de las normas transcritas y en especial de la **Resolución 312 de 2019 y del Artículo 25 de la CN**, se desprende claramente que todos, todos los Administrados en el país debemos acatar la **RESOLUCIÓN 312 DE 2019**, ya sean oferentes o entes estatales, porque sencillamente el obviarla, significa crear una desobediencia a lo reglado por la Constitución Nacional y el Ministerio de Trabajo, en referencia a las empresas cumplidoras de la normatividad en materia de acreditación del **SG-SST** y nos deja expuestos a la imposición de multas por el incumplimiento.

Todas las empresas que deseen ser oferentes de bienes y servicios para el Estado Colombiano, y aun entre las relaciones contractuales entre particulares, deben cumplir con los siguientes requisitos a saber:

- 1- **Certificación emitida por el Ministerio de Trabajo al oferente respecto del cumplimiento del SG-SST.**
- 2- **La acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.**

Si el despacho analiza el Pliego de Condiciones, encontrará que en ninguno de sus apartes se hace referencia a la **RESOLUCIÓN 312 DE 2019 en la epata precontractual y menos refiere la Certificación emitida por el Ministerio de Trabajo**, ni la acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tampoco existe Plan de Gestión de Calidad, es decir, el desconocimiento a lo reglado por el Gobierno Nacional por intermedio de la **Resolución 312 de 2019 es inexistente para la aquí demandada**, situación que en el ámbito empresarial particular, se está aplicando con estricta rigurosidad bajo la vigilancia del Ministerio de Trabajo.

Señor juez, no se trata que se exija en los pliegos de condiciones el requisito a los oferentes de contar con un **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRATABAJO (SG-SST)**, inclusive certificado por un Profesional en el área de la Salud Ocupacional, o certificado por la ARL, se trata es de cumplir a cabalidad con el **Artículo 22 de la Resolución 312 de 2019 a saber:**

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.

Denótese que es el **Ministerio de Trabajo** y no otro ente o Profesional, quien debe mediante Acto Administrativo certificar al Proponente que pretenda presentarse al proceso licitatorio, obviamente este requisito debió estar dentro de los pliegos de Condiciones en el acápite de **“Requisitos Técnicos Habilitantes”**, desafortunadamente nada se avizoró en los pliegos hoy demandados.

Seguramente por evadir la medida cautelar de suspensión, el ente aquí demandado exija a los oferentes o al contratista ya seleccionado adjuntar el **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), y llevarlo a la mayor velocidad posible al Juzgado** y demostrarle al Señor Juez, que se está cumpliendo, pero la realidad es que el requisito a exigir, es el acto **administrativo emitido por el Ministerio de Trabajo** mediante el cual se certifica que la empresa cumple con lo establecido en la Resolución 312 de 2019 y no adjuntar cientos de folio que no tienen validez alguna.

Es importante Señor Juez dar a conocer a su despacho, que **la certificación de acreditación en seguridad y salud en el trabajo expedida por el Ministerio de Trabajo**, se mantendrá vigente siempre que la empresa, entidad o empleador mantenga la evaluación del cumplimiento de Estándares Mínimos de SST en el cien por ciento (100%), y continúe con las labores, programas y actividades que superen los requisitos normativos y apruebe la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

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 será utilizado por las empresas públicas y privadas como referente en seguridad y salud en el trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

QUE PASA DESPUES DE OTORGAR EL MINISTERIO DE TRABAJO LA CERTIFICACION EN SG-SST A UNA EMPRESA?

Luego de adquirir el certificado, la Empresa Contratista ingresa al sistema Único de Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales y se le asegura que al cumplir los estándares mínimos permanecerá en el programa dirigido y coordinado por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

El Pliego de Condiciones aquí atacado en Nulidad, incumple las reglas jurídicas, técnicas, económicas y financieras a las cuales debe sujetarse tanto el correspondiente procedimiento administrativo de selección del contratista como la posterior relación contractual, se encuentra que constituye obligación de la Administración fijar previamente y consignar en los pliegos de condiciones, con claridad meridiana, los requisitos y la forma de acreditarlos, según se desprende de los artículos 24, 25 y 30 de la Ley 80 de 1993, situación que no ocurrió, pues se denota el Incumplimiento de la Resolución 312 de 2019.

La Sección Tercera del Consejo de Estado ha puesto de presente que el Pliego de Condiciones debe contener reglas que aseguren una selección objetiva y eviten la declaratoria de desierta de la respectiva licitación y que tales condiciones están sometidas al control judicial y podrían inclusive ser inaplicadas en los casos de ineficacia de pleno derecho expresamente prevista en la ley o anuladas en los eventos de las causales de nulidad, sobre lo cual ha observado:

“El numeral 5° del artículo 24 de la Ley 80 de 1993, en armonía con el artículo 30 numeral 2° 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”.

A este respecto, es conveniente recordar, como lo ha dicho la Sala de tiempo atrás, que el pliego de condiciones constituye la ley tanto del procedimiento administrativo de licitación como del contrato a celebrar y se traduce en un conjunto de cláusulas elaboradas unilateralmente por la Administración, con efectos obligatorios, para disciplinar tanto el desarrollo y las etapas del procedimiento administrativo de selección, como el contrato ofrecido a los interesados en participar en la convocatoria a través de la aspiración legítima de que éste les sea adjudicado para colaborar con aquélla en la realización de un fin general, todo lo cual ha de hacerse con plenas garantías y en igualdad de condiciones para los oferentes.

No puede, entonces, aceptarse que en los pliegos de condiciones o términos de referencia se consagren como requisitos habilitantes o criterios ponderables, cláusulas, disposiciones o factores que no permitan medir o evaluar sustancialmente el mérito de una propuesta frente a las necesidades concretas de la Administración, no es de recibo que olvide que la excelencia del oferente en cuanto a la protección de sus propios trabajadores la certifica el Ministerio de Trabajo y que dicho acto Administrativo es prenda de Garantía de contar con los mejores Contratistas a nivel Nacional y que este requisito debe ser requisito Habilitante, no exigirlo contraría principios de la contratación pública, como los de planeación, de transparencia y el deber de selección objetiva, sencillamente porque la ley lo exige, Resolución 312 de 2019, Artículo 22.

Resulta menester tener presente que la Jurisprudencia de la Sala ha señalado que cuando las estipulaciones contenidas en los pliegos de condiciones vulneran las prescripciones del artículo 24 de la Ley 80, las mismas pueden ser controladas judicialmente a través de las correspondientes acciones establecidas para impugnar los pliegos de condiciones, así como pueden también ser inaplicadas por el juez por la vía de ilegalidad o ineficacia de pleno derecho.

Recuérdese que aquellas estipulaciones contenidas en los pliegos de condiciones o términos de referencia que contravengan las prescripciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 80 de 1993, pueden ser controladas por el juez del contrato a través de las acciones correspondientes contra los pliegos de condiciones o términos de referencia, o inaplicadas por el juez administrativo por vía de excepción de ilegalidad o por 'ineficacia de pleno derecho', sanción esta última prevista para aquella elaboración indebida de alguna condición o regla que vulnere las pautas establecidas por el legislador en el numeral 5° del citado artículo.

Así las cosas, la Administración aquí demandada, sabe que debe exigir en el Proceso Licitatorio la **Certificación en SG-SST del Ministerio de Trabajo y la acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales a todos los oferentes como requisito HABILITANTE** y ofrecer puntuación por ello, lo que realmente ocurrió, es que el contratista designado no cumplía con los requisitos, por ello en los Pliegos se determinó "**que posterior a la firma del Contrato**", algunos de estos requisitos serían exigidos al contratista, situación que transgrede todos los principios de la Contratación pública, pues como ya se determinó es en el proceso precontractual, en donde se debe exigir los requisitos que demuestren que quien se presenta a licitar cumple con lo requerido por la ley.

Si está la Administración tan segura que el Contratista va a cumplir lo prometido una vez firme el contrato, POR QUE NO

EXIGIRLO DESDE UN PRINCIPIO para tranquilidad de todos y cumplimiento de la ley?

Lo anterior, es base y cultivo de todos los males que afectan la Contratación pública, siempre se eligen los peores, los que no están certificados, los que no saben que es un plan de calidad, etc., etc y terminamos perdiendo valiosos recursos, adiciones millonarias o elefantes blancos que adornan al país, ese es el origen y no otro.

POR QUÉ LA INOBSERVANCIA DE LA RESOLUCIÓN 312 DE 2019 AFECTA LA VIDA DE LAS PERSONAS QUE A FUTURO DESARROLLARÁN EL CONTRATO?.

Comencemos por decir que:

Sería un contrasentido que no fuera el mismo Estado el primero en hacer valer las normas que él mismo promulgó en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todavía hay entes Estatales que piensan, que todo lo relacionado con el **SG-SST**, la acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y el Plan de Gestión de Calidad no es más que un obstáculo para las empresas. Se trata sin dudas de una perspectiva obtusa, en la medida en que no están tomando en cuenta que, en el fondo, se trata de un esquema que a la larga les va a permitir ser más competitivos y proteger los recursos Públicos, que entre otras son Sagrados.

El SG-SST y su respectiva certificación, la acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y el Plan de Gestión de Calidad, no es un capricho legal ni una medida burocrática. Se pensó y se consolidó como respuesta a la necesidad fundamental de contar con un entorno de trabajo seguro para todos los que entren en contacto con él. Nadie tiene por qué pagar con su salud o su vida por la desidia de otros frente a los riesgos y peligros en la ejecución de un contrato con el Estado, siendo la Administración llamada en solidaridad a responder junto con el contratista.

A hoy existen cientos de Empresas contratistas del Estado ya multadas y otras en procesos investigativos, los cuales suman varios miles de millones de pesos en imposición de multas, igual con los entes Estatales de todo orden, los cuales a más de la sanción dineraria, deben afrontar la respectiva Investigación disciplinaria.

El Ministerio de Trabajo ha tratado por todos los medios de crear conciencia frente a esa realidad. No se trata solamente de un compromiso político, sino de un elemento determinante para cumplir con los Tratados de Libre Comercio ya suscritos y para responder eficazmente a los mandatos de la ley y a las reivindicaciones de los trabajadores.

Las consecuencias de no incluir en el Pliego de Condiciones los requerimientos de la **RESOLUCIÓN 312 DE 2019 y no exigir a los futuros oferentes presentar el** SG-SST y la Certificación emitida por el Ministerio de Trabajo acorde al contrato por desarrollar, o de implementarlo en forma deficiente, pueden ser funestas. Los efectos de esa negligencia pueden ser significativamente costosos. Vale recordar que el gobierno nacional, mediante el Decreto 472 de 2015, fijó el monto de las multas y el alcance de las sanciones por estos hechos.

En el caso de muerte de un trabajador del contratista, en desarrollo de un contrato Estatal, las multas van desde 20 hasta 5.000 salarios mínimos, dependiendo del tamaño de la empresa contratista y de la causa del deceso. Según el nivel de gravedad del hecho, el contratista también se expone a una suspensión que puede ir desde los tres días, hasta el cierre definitivo, siendo solidaria en la indemnización con en el ente territorial contratante.

Estas sanciones también se extienden a los casos de enfermedad laboral causada por la inobservancia de las normas de salud ocupacional en el personal que ejecuta el contrato, o incluso por deficiencias en los reportes de accidentes y enfermedades.

Corolario de lo anterior, está suficientemente probado que resultaría más gravoso para la comunidad y para la misma parte accionada, negar la medida previa que concederla, por cuanto el no decreto de la cautela y la firma del Contrato Licitatorio en las condiciones de Ilegalidad aquí descritas, generan una Noticia Criminal,

del resorte investigativo de la Fiscalía General de la nación por el presunto punible de **CELEBRACION DE CONTRATO SIN EL LLENO DE REQUISITOS LEGALES.**

Por lo expuesto, se considera que se encuentran configurados los requisitos legales para conceder la solicitud de medida provisional solicitada.

MEDIDA CAUTELAR

Sírvase Señor Juez, decretar las siguientes medidas cautelares:

PRIMERO: Sírvase Señor Juez conceder la solicitud de medida cautelar solicitada por el suscrito, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este Memorial.

SEGUNDO: Sírvase Señor Juez decretar la suspensión provisional del pliego de condiciones definitivo contentivo de la Licitación Pública **008-2020** propuesto por **el Municipio de Fundación.**

TERCERO: Como consecuencia de lo anterior, se ordene Señor Juez la suspensión provisional del Acto Administrativo aquí demandado en nulidad **PLIEGO DE CONDICIONES DEFINITIVO** - Licitación Pública **008-2020** por **Tres (3) Meses**, prorrogables por **tres (3) meses más** en caso de incumplimiento por parte del **Municipio de Fundación** exigir en el Proceso Licitatorio la **Certificación en SG-SST del Ministerio de Trabajo, la acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y el Plan de Gestión de Calidad a todos los oferentes como requisito HABILITANTE** y ofrecer puntuación por ello en el pliego de condiciones.

CUARTO.

Sírvase Señor Juez en el evento de ya haber un Contratista al cual se le adjudicó la licitación en comento, decretar la nulidad de los Actos Administrativos y retraer el proceso licitatorio a la publicación del pliego de Condiciones en el SECOP, a fin de reiniciarlo con la legalidad debida

y permitiendo la participación de los oferentes cumplidores de los requisitos exigidos por la ley.

Suspender por **Tres (3) meses** los efectos del acto administrativo demandado, le está dando un tiempo suficiente a la Administración, para adecuar el procedimiento licitatorio atacado en Nulidad a la legalidad de la **Resolución 312 de 2019**.

LA APARIENCIA DE BUEN DERECHO (FUMUS BONI IURIS).

La prosperidad de la Pretensión de nulidad solicitada en la Demanda, es innegable a la luz del Derecho, por tanto la medida cautelar, sin que sea prejuzgamiento reforzaría el pedimento de observar la legalidad por parte de la Administración demandada, se reitera que no es Una suspensión hasta que se defina en Sentencia, es una suspensión por un corto periodo de tiempo – Tres (3) meses., a fin de enderezar la ilegalidad en el desconocimiento de la Resolución 312 de 2019.

Para la Administración aquí demandada, la suspensión del proceso licitatorio no causaría daño alguno por lo breve del tiempo y si ayudaría a los Funcionarios en la medida que utilizaran las herramientas jurídicas adecuadas para dar legalidad al proceso licitatorio esto es observando y aplicando la Resolución 312 de 2019 .

De seguirse adelante con el proceso licitatorio, cada etapa del proceso licitatorio traería su medio de control según corresponda, llevando a la Administración a un caos jurídico del que difícilmente podría salir bien librada.

A lo anterior, es preciso comunicar, que se trata de la defensa de los recursos públicos, los cuales se encuentran comprometidos por la falta de una verdadera planeación en la elaboración del pliego de condiciones, ausencia esta que se traduce en un incumplimiento legal por parte de la aquí demandada, al no contemplar, sabiendo que se requiere, que todo oferente y futuro contratista, debe observar lo reglado en la Resolución 312 de 2019, especialmente en estar acreditado por el

Ministerio de Trabajo como anteriormente se advirtió, faltar a este requisito, convierte el pliego de condiciones demandado en una “**patente de corso**” para evadir normatividad que desde el artículo 25 de la Constitución Nacional, reclama las condiciones mínimas de trabajo en Colombia.

DEL (PERICULUM IN MORA)

De no adoptarse las medidas cautelares podrían producirse, durante el desarrollo del proceso, situaciones que impidieren o dificultaren la efectividad de la tutela que pudiera otorgarse en una eventual declaración de responsabilidad.

Ya se había mencionado anteriormente, los cientos de Empresas multadas y otras en curso de sanción, que esperan con afán el fallo que se profiera por parte del despacho, para demostrar, que las sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo a las Empresas que no cumplen a cabalidad con el SG-SSG es pura letra muerta, que las normas de Salud Ocupacional en Colombia son inexistentes y solamente se le aplican por parte del Ministerio de Trabajo a modo de perder el tiempo.

Señor Juez, la procedencia de la medida cautelar está circunscrita a la necesidad de su decreto garantice la efectividad de la sentencia, esto es, que la decisión no pueda aguardar a las subsiguientes etapas procesales puesto que ello originaría perjuicios a cargo de quien solicita el decreto de la medida.

La medida cautelar, no se pide por mero capricho, se exige porque en el mundo empresarial existen cientos de empresas certificadas por el Ministerio de Trabajo, cumplidoras de la ley, pero que desafortunadamente no son amistad del Alcalde, a contrario sensu, los amiguitos de la Administración o a quien se les debe favores, no cumplen el requisito de la Acreditación por parte del Ministerio, razón por la cual la encartada determina sencillamente no exigir lo reglado en la Resolución 312 de 2019.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado

en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Por su parte, la Resolución 312 de 2019 tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas en el país y Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

A la par, el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012: Norma contentiva del Sistema General de Riesgos Laborales es concebido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Concomitantemente se recuerda que el pliego de condiciones determina las reglas y requisitos del respectivo proceso, de allí que en él queden definidos de antemano y de manera clara y objetiva todos los aspectos jurídicos, técnicos, económicos y financieros del negocio jurídico.

En ese sentido, es palmaria la inobservancia a la exigencia constitucional y normativa de aplicación del SG-SST por parte de la Administración, al no incluir en el pliego de condiciones el cumplimiento y/o aplicación por parte del futuro contratista de la Resolución 312 de 2019, situación que, de presentarse contingencias laborales durante la ejecución del contrato implicaría asumir obligaciones solidarias por

parte del ente territorial, sumado a la desprotección de los trabajadores que prestarían sus servicios al contratista, pues se tendría la incertidumbre en cuanto a la aplicación del SG-SST, desconociendo abiertamente derechos que ostentan la naturaleza de fundamentales, como lo son el trabajo y la seguridad social.

En fuerza de lo relatado anteriormente, queda claro que para el Pliego de Condiciones aquí demandado, no se realizaron estudios previos de conveniencia, oportunidad, de mercado, prefactibilidad, factibilidad, viabilidad, así como especialmente se extraña la documentación que permitiera conocer la experiencia del contratista, el cumplimiento de normas de Salud Ocupacional hoy SG-SST.

De esta manera, el factum demostrado, en contraste con los principios generales de la contratación pública, arroja un saldo negativo a los intereses del aquí demandado, en tanto que, del contenido de aquéllos principios propios de la contratación pública y su campo de protección, refulge incuestionable que se desconoció, directamente la planeación al contratar sin cerciorarse y sin el conocimiento suficiente de los oferentes; situación que llevará a la Administración a adjudicar un contrato a quien no cuenta con condiciones para ejecutarlo; sencillamente porque la demandada pensó en todo menos en la protección de los recursos públicos.

CANAL DIGITAL PARA NOTIFICACIONES AL DEMANDADO

ALCALDIA DE FUNDACIÓN –MAGDALENA.

Señor: CARLOS ALBERTO SIERRA SANCHEZ.- Alcalde Municipal.

Email Notificaciones Judiciales:

despacho@fundacion-magdalena.gov.co

JURIDICA@FUNDACION-MAGDALENA.GOV.CO

Teléfono:(+57) (5) 4140498 Dirección: Carrera 5 # 4-48 Barrio Centro. Fundación Magdalena.

Información recaudada del SECOP- y pagina Web del Municipio.

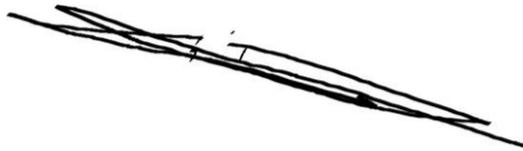
CANAL DIGITAL PARA NOTIFICACIONES AL DEMANDANTE.

Carrera 10 Número 9-97- San Gil Santander.

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

