


Oficio Aporta Pruebas documentales - Radicado 13-001-23-33-000-2021-00784-00.

Gleiver Quintero Taborda <glever89@hotmail.com>

Lun 8/05/2023 3:45 PM

Para: Despacho 02 Tribunal Administrativo - Bolivar - Cartagena
<des02tabolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Notificaciones Despacho 02 Tribunal Administrativo - Bolivar - Cartagena <desta02bol@notificacionesrj.gov.co>

 2 archivos adjuntos (4 MB)

PRUEBA MINISTERIO DEL TRABAJO - AUTOS DE INVESTIGACIONES POR TERCERIZACION.pdf; OFICIO TATIANA TUÑON - PRUEBAS.pdf;

Señores:

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR.

E. S. D.

REF. Medio de control NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

Radicado 13-001-23-33-000-2021-00784-00

Demandante TATIANA CRISTINA TUÑON VASQUEZ

Demandado E.S.E. CARTAGENA DE INDIAS

Magistrado ponente LUÍS MIGUEL VILLALOBOS ÁLVAREZ

ASUNTO: Copia de las investigaciones adelantadas en contra de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias en el MIN TRABAJO.

GLEVER QUINTERO TABORDA, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de correspondiente firma, actuando en calidad de apoderado de la parte demandante, frente a la falta de respuesta por parte del ministerio en requerimiento realizado por el despacho, por medio del presente me permito **remitir copia de las investigaciones adelantadas en contra de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias**, por tercerizaciones que se han efectuado en dicha entidad en los últimos 10 años.

ANEXO: Copias de las Investigaciones del Ministerio del Trabajo (89 folios)

Cordialmente,

Gleiver Quintero Taborda.

C.C: No 1.143.338.836 de Cartagena

T.P: 242. 397 del C.S.J



GLEVER QUINTERO TABORDA

ABOGADO

Centro, plazoleta Telecom Edif: Comodoro ofic: 304 Cel: 3106644882 Email: glever89@hotmail.com

Señores:

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR.

E. S. D.

REF. Medio de control NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

Radicado 13-001-23-33-000-2021-00784-00

Demandante TATIANA CRISTINA TUÑÓN VASQUEZ

Demandado E.S.E. CARTAGENA DE INDIAS

Magistrado ponente LUÍS MIGUEL VILLALOBOS ÁLVAREZ

ASUNTO: Copia de las investigaciones adelantadas en contra de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias – Ministerio del Trabajo Bolívar.

GLEVER QUINTERO TABORDA, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado como aparece al pie de correspondiente firma, actuando en calidad de apoderado de la parte demandante, frente a la falta de respuesta por parte del ministerio en requerimiento realizado por el despacho, por medio del presente me permito **remitir copia de las investigaciones adelantadas en contra de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias**, por tercerizaciones ilegal que se han efectuado en los últimos 10 años en el Ministerio del Trabajo.

La anterior información fue remitida por parte del Ministerio de Trabajo al **Juzgado 12 Administrativo de Cartagena**, en el marco de un proceso de nulidad y restablecimiento del derecho, en el suscrito también funge como apoderado de la parte demándate, por lo cual solicito se tengan como pruebas en vista de una economía procesal, sin embargo, dicha información y documentación puede ser validada, para lo cual respetuosamente apporto los correos electrónico del ministerio y los cuales están dado respuestas a las solicitudes realizadas por los despachos judiciales, que son: dtbolivar@mintrabajo.gov.co; cgonzalezm@mintrabajo.gov.co.

Anexo:

° Copia del AUTO N.º 113 02 DE FEBRERO DE 2021 “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

- Copia de la Resolución No. 223 de fecha 24 de marzo del año 2021
- Copia de la Resolución No. 466 de fecha 11 de junio del año 2023
- Copia de la Resolución 0297 de fecha 25 de marzo del año 2022
- Copia de la Constancia de ejecutoria de la Resolución No.223 de 24 de marzo de 2021
- Copia del Auto DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No. 182 del 15 de febrero 2023.
- Copia de las comunicaciones del Auto DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No. 182 del 15 de febrero 2023

Atentamente,

GLEVER QUINTERO TABORDA

C.C: No 1.143.338.836 de Cartagena

T.P: 242. 397 del C.S.J



GLEVER QUINTERO TABORDA
ABOGADO

Centro, plazoleta Telecom Edif: Comodoro ofic: 304 Cel: 3106644882 Email: glever89@hotmail.com



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

AUTO N° 112

02 DE FEBRERO DE 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

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

I. COMPETENCIA.

El suscrito Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas en la resolución número 2143 del 28 de mayo de 2014, que deroga la resolución 2605 del 2009, y los artículos 1 al 7 de la resolución número 0404 del 22 de marzo de 2012, ley 1564 de 2012, artículo 28, resolución 4123 de 2014, 03419 de 2014, 3111 de 2015 y en especial las conferidas por el artículo 47 inciso segundo de la ley 1437 de 2011, procede abrir investigación e iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio y a elevar pliego de cargos contra la empresa **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** Identificado con Nit. 806.010.305-8, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena.

II. ANTECEDENTES.

Con auto comisorio No. 1109 del 30 de noviembre de 2017, esta Coordinación designó a la doctora **NAIDUD HERRERA TORRES** Inspector de Trabajo y Seguridad Social para efectos de valorar la necesidad de dar inicio a Averiguación Preliminar y/o Procedimiento Administrativo Sancionatorio respecto a la visita de carácter general realizada por el inspector de trabajo **KELLY BETANCOURTH** el día 30 de noviembre de 2017 a las instalaciones de la **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, por la presunta violación de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, reglamentado por el Decreto 2025 de 2010.

III. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Procede el Despacho a evaluar el mérito de la Averiguación Preliminar, iniciada a la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificada con Nit. 806.010.305-8, por los hallazgos encontrados en las pruebas documentales allegadas, se logró evidenciar que presuntamente se encuentra incurriendo en

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

actuaciones contrarias a las previstas en la legislación laboral, específicamente en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

IV. HECHOS

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la Auto Comisorio 1109 de fecha 30 de noviembre de 2017, la inspectora de seguridad social **N° 17 KELLY JOHANA BETANCUR CLAVIJO**, se trasladó el día 30-nov-2017, a las instalaciones de la empresa **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril 33 n° 22-54 identificada con NIT 806-010.305-8, en la ciudad de Cartagena.
2. El traslado de la inspectora se realiza con el propósito de adelantar diligencia de carácter administrativo consistente en visita de carácter general.
3. En dicha visita la inspectora Kelly Betancur es atendida por la Sra. **MURIEL CHAMORRO RUIZ**, quien se identificó con la C.C. 22.799.927 de Cartagena, bajo el cargo de coordinadora de talento humano.
4. En la visita también se encuentra presente la organización sindical **ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVICIOS PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA, (ANTHOC)**, representada por su presidente el Sr, **ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO**.
5. Se indaga a la representante de la empresa si en la actualidad ha habido despido de trabajadores, a lo que esta responde que **NO**, esbozando que la planta de personal de la E.S.E., está conformada por 61 servidores públicos y no se ha realizado declaratoria de subsistencia de ninguno.
6. Manifiesta la representante de la E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA, que los ajusten en el plan de capacidad instalada y situaciones administrativas como el aplazamiento de vacaciones a servidores públicos, Igualmente expresa la representante de la empresa que actualmente esta cuenta con un contrato de suministro de personal con la empresa de servicios temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, y que, atendiendo a la necesidad del servicio, teniendo en cuenta los indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad se ha solicitado a esta ajustar el suministro de trabajadores a menos 68
7. El Ministerio de Trabajo a través de la inspectora Kelly Johana Betancur Clavijo, solicita los siguientes documentos, para que los aporte en un plazo de 3 días hábiles:
 - Decreto de creación
 - Certificación del total de la planta de los colaboradores públicos en la E.S.E.
 - Contrato comercial con la empresa de servicio temporal
 - Estudios técnicos y económicos para contratación con la empresa de servicios temporales.
 - La trazabilidad del por qué no se ha dado el programa de formalización laboral
 - Resolución de categorización del nivel riesgo emitida por el ministerio de salud.
8. Acto seguido se otorga palabra al presidente de la organización sindical ANTHOC, el señor **ROBERTO BUSTAMANTE**; quien expresa su inconformidad con el sistema de funcionamiento y vinculación indebida de

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

la mayoría de los funcionarios de la E.S.E”, pues considera la organización sindical se ha visto afectada al no poder ejercer el derecho fundamental de libre asociación sindical.

9. Expresa que esta forma de contratación de personal es un riesgo para la empresa en tanto “los cargos misionales o propios de la planta de personal sean ocupados por terceros suministradores, representando un perjuicio para los trabajadores, al no gozar del reconocimiento de los derechos laborales y prestacionales contemplados en la ley colombiana”.
10. Expresa igualmente el interés de la organización sindical ANTHOC, en que cargos como el de coordinación de talento humano sean contratados directamente con la empresa para formalizar la estructura de la empresa.
11. De igual forma expresa el representante del sindicato que desde el año 2012, existe un sanción del Ministerio del Trabajo a la empresa por violación de la normatividad y derechos laborales, sanción que se ha incumplido.
12. Señala que en varios acuerdos laborales y la convención colectiva en su art. 7 plantea la prohibición de contratar con terceros y el art. 8 de la misma convención, dispone que la contratación y vinculación de recurso humano será en concordancia con las sentencias de la Corte Constitucional C-614/2009 y la sentencia C-171/ 2012.
13. Acto seguido la empresa realiza las siguientes observaciones ante este ente ministerial: No se han realizado 300 desvinculaciones, si no ajustes al contrato de suministro de personal en misión en las cantidades e intensidades horarias descritas en el cuadro del hecho 6, atendiendo a la necesidad del servicio, frecuencias de uso e indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad, acorde con el plan de desarrollo institucional de la actual administración aprobado por la junta directiva.
14. De igual forma manifiesta que se estableció el proyecto de formalización laboral, una vez ajustado el nuevo modelo de atención sugerido por el Ministerio de salud en cumplimiento de la política integral de salud PAIS.
15. Finalmente observa la organización sindical ANTHOC, quiere velar por la buena prestación del servicio a los usuarios de salud, solicitan al gobierno y autoridades competentes las garantías para que la empresa cumpla con el mandato de la vinculación jurídica.
16. El día 30 de noviembre de 2017 se firma acta ante el Ministerio de Trabajo, a las 3:00pm por las partes intervinientes; la señora MURIEL CAHMORRO RUIZ, el señor ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO, y la inspectora de trabajo KELLY BETANCUR CLAVIJO.
17. Con auto del 8 de agosto de 2018 el Coordinador del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control por renuncia de la inspectora comisionada designo a la Inspectora de trabajo NAIDUD HERRERA TORRES el conocimiento y estudio de la presente actuación administrativa.
18. Teniendo en cuenta lo anterior el despacho a fin de determinar si lo procedente era iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio o en su defecto resolución de archivo, solicito a la empresa con oficio 08SE2019731300100001675 del 11 de septiembre de 2019 recibido en las instalaciones de la ESE el día 16 de septiembre de 2019, la siguiente información:

Informar al despacho si la ESE HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS formalizo a los trabajadores que se encontraban suministrados por la empresa de servicios temporales KONECTA y de ser afirmativa la respuesta enviar la relación de los trabajadores formalizados.

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

De la respuesta de la interesada

Con oficio radicado No. 01EE2019731300100004744 del 24 de septiembre de 2019 la ESE allega escrito indicando lo siguiente:

- *La representante de la ESE CARTAGENA DE INDIAS indica que se han realizado dos propuestas, las cuales han estado pendiente del tema de la formalización laboral, el inconveniente es financiero, que hoy en todas las condiciones que la ESE tiene les cuesta mantener el funcionamiento, se encuentran buscando alternativas para lograr esa formalización.*
- *El gerente de la ESE Indica que tienen un proceso deficitario a fin de lograr la prestación del servicio, manifiesta que la formalización implica un aumento presupuestal, con el que no cuentan.*
- *Que se encuentran en un proceso de saneamiento fiscal y financiero viabilizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a finales de la vigencia de 2017.*
- *El tema de contratación, de recaudo, que puedan hacer que su presupuesto sea más grande, el tema del recaudo de cartera, que las Eps también les adeudan y ya se encuentran en proceso de cobro coactivo.*
- *Han buscado estrategias para formalizar y han hecho algunos ejercicios con 3 posibles escenarios, uno es revisar centro a centro de salud, el otro es cerrar un centro de salud.*
- *El otro escenario es tocar las puertas del Distrito en la consecución de recursos.*
- *Manifiestan que están buscando estrategias para sacar a flote la prestación del servicio y que las EPS les cancelen lo adeudado.*
- *Quien debe resolver, indican que ellos tienen un modelo de salud en donde los recursos de esos recaudos los maneja una aseguradora, ella está trasladando la responsabilidad y el riesgo a la entidad prestadora, definen la tarifa de manera unilateral.*

La empresa allego el estudio técnico realizado.

Teniendo en cuenta lo anterior se realizó a una mesa de trabajo el día 5 de noviembre de 2019 con la participación de la E.S.E y ANTHOC SECCIONAL BOLIVAR.

Dicha mesa se realizó en las instalaciones de la Dirección Territorial Bolívar en la hora y fecha acordada, en donde además de lo anteriormente mencionado las involucradas indicaron:

- *La ESE no tiene una situación de inestabilidad financiero porque se encuentra en proceso de saneamiento, pero el costo operacional de la empresa siempre está al límite; manifiesta que el personal en planta de la ESE es del 4%, que el otro 96% se encuentra bajo otra modalidad de contratación.*
- *El representante de la ESE dice que para resolver el tema de informalidad laboral y de salarios el estado debe intervenir, si no se cambia la forma de contratación de los servicios de primer nivel, no va a haber forma de darle sostenibilidad a la red.*
- *El servicio de salud es totalmente irregular, manifiesta la ESE donde se le exige por el usuario, por el trabajador y por el funcionamiento del servicio de salud*

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

- *Al preguntarle a la ESE si vigila que Konecta pague mensualmente, las prestaciones, seguridad social etc. La ESE manifiesta que si vigilan, que ellos cumplen con sus pagos, que hubo un inconveniente en abril, el cual fue subsanado.*
- *Se les informa que si Konecta pagara normalmente y de manera cumplida, no habría inconveniente, de no ser así se estaría incurriendo en una intermediación laboral, sugiere que esa forma de contratación se podría hacer una especializada. La ESE insiste en que la situación financiera amerita que el sindicato considere y observe que el presupuesto es apretado para los servicios de salud que presta. Reitera el papel de las Eps y manifiesta que hay que buscar la forma de solucionar el problema, donde debe participar el Dadis y el Distrito.*
- El día 18 de noviembre de 2020 se realizó una nueva mesa de trabajo de manera virtual, donde se trataron los mismos temas tocados en la mesa anterior; allí los representantes de la ESE indica que se encuentran en estudios técnicos para realizar la formalización.
- El día 18 de enero de 2021 se requirió a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS nos allegara el listado de los trabajadores suministrados por KONECTA a 31 de diciembre de 2020.
- La ESE dio respuesta al requerimiento realizado el día 19 de enero de 2021 allegando la relación del personal solicitada.

V. CONSIDERACIONES.

Por los hallazgos encontrados dentro del curso de la averiguación preliminar, se observa que están plenamente determinados los requisitos necesarios para proceder a formular pliego cargos, por la presunta vulneración del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.8.1.41 por parte de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificada con **Nit. 806.010.305-8**, quien realiza contrataciones de personal, sin la observancia que prevé el artículo precedente, para desarrollar unas actividades propias, permanentes, directas y misionales que devienen de su naturaleza y de su objeto social, por los hechos anteriores se hace necesario abrir investigación administrativa laboral e iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio y formular pliego de cargos contra la **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena por la desatención de sus deberes legales.

VI. Individualización de las Personas Naturales o Jurídicas Objeto del Pronunciamiento.

Se denomina **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, en cabeza de su representante legal señor **RODOLFO LLINAS CASTRO** identificado con Cédula de Ciudadanía No. 72.180.374 de Barranquilla y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo.

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

VII. NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS O PROHIBIDAS

Constituye objeto de actuación la presunta violación de los siguientes deberes por parte de la empresa **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificada con Nit. **806.010.305-8**:

- ✓ Haber incurrido la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS., en la presunta violación de la obligación prevista en artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, la cual dispone:

LEY 1429 DE 2010 ARTÍCULO 63.

Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

- ✓ Haber incurrido la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS., en la presunta violación de la obligación prevista en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.8.1.41.

DECRETO 1072 DE 2015 ARTICULO 2.2.8.1.41

***Intermediación Laboral.** Para los efectos de los incisos 1o y 3o del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.*

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y los artículos 2.2.6.5.1. y siguientes del presente Decreto. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente capítulo, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

***PARÁGRAFO.** En el caso de las sociedades por acciones simplificadas -SAS-, enunciadas en el artículo 3o de la Ley 1258 de 2008, actividad permanente será cualquiera que esta desarrolle.*

De acuerdo con las normas citadas, la interesada ha obrado presuntamente con desconocimiento de las disposiciones legales vigentes precitadas.

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

VIII. CARGOS FORMULADOS

CARGO PRIMERO

Dentro del análisis realizado a la documental allegada, se desprende que la Empresa a partir de este momento Investigada Se denomina **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, en cabeza de su representante legal **RODOLFO LLINAS CASTRO**, presuntamente vulneró lo dispuesto en el **artículo 63 de la Ley 1429 de 2010**, al contratar su objeto misional de manera permanente a través de un tercero, vulnerando así lo establecido en la normatividad.

CARGO SEGUNDO

Dentro del análisis realizado a la documental allegada, se desprende que la Empresa a partir de este momento Investigada Se denomina **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, en cabeza de su representante legal **RODOLFO LLINAS CASTRO**, presuntamente vulneró lo dispuesto en el **artículo 2.2.8.1.41 del Decreto 1072 de 2015**, toda vez que contrata algunas de sus actividades misionales de manera permanente a través de un tercero, vulnerando la normatividad laboral vigente.

Bajo las circunstancias anteriores, se colige presuntamente, que la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, al contratar con un tercero **KONECTA TEMPORAL LTDA**, la realización y ejecución de actividades propias de su objeto misional de manera permanente infringe así los preceptos normativos legales.

IX. PRUEBAS.

❖ Documentales, tales como:

Por la **Organización sindical ANTHOC**.

- Resolución No. 3060 del 8 de agosto de 2016 donde la oficina de investigaciones especiales, sanciona a la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONECTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la ESE LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la organización sindical ANTHOC.
- Actos administrativos de sanción interpuestos a las empresas KSC SUMINISTROS S.A, RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S y COLTEMPORA y a la ESE HLCI.
- Escrito de fecha 4 de enero de 2016 solicitando el nombramiento en la planta de personal de personal de salud y acuerdo 027 del 21 de diciembre de 2015 donde se establece la escala salarial de la planta de personal temporal de la ESE CARTAGENA DE INDIAS D.T.Y C.

Por la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**:

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E HLCI.

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCl.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Modificatorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCl y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCl y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCl y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017 suscrito entre la ESE HLCl y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCl y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A, copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.
- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.
- Relacion de trabajadores suministrados por KONEKTA TEMPORAL en el año 2020.

Por la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA:**

- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 04 de diciembre de 2017, allegando los contratos de suministros de personal 151-17, 092-17, 124-17, 013-18, 108-18,
- Contratos comerciales suscritos con KONEKTA TEMPORAL LTDA y la ESE HLCl, estos son:
Contrato 092-17 con sus 4 adiciones del año 2017, y de la vigencia 2018 los contratos 018-18 y 108-2018.

X. SANCIONES PROCEDENTES.

Conforme viene expuesto, de encontrarse probada las infracciones a las normas enunciadas como presuntamente violadas, por parte de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, dará lugar a la imposición de la multa establecida en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual contempla sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 según el número total de trabajadores con base en los parámetros señalados en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 2.2.8.1.49 del presente Decreto.

XI. DE LOS ARGUMENTOS DEL INTERESADO

Se relacionaron en el acápite de hechos.

En mérito de lo expuesto esta Coordinación,

XII. RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Iniciar el **Procedimiento Administrativo Sancionatorio** contra la empresa la **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, representada legalmente por el señor **RODOLFO LLINAS CASTRO** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente auto, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de este proveído.

Continuación del Auto112 del 2 de febrero de 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

ARTICULO SEGUNDO. FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra la empresa **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena representada legalmente por el señor **RODOLFO LLINAS CASTRO** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente auto, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO TERCERO: DESIGNESE para efectos de adelantar la instrucción del Proceso Administrativo de Carácter Sancionatorio a la Inspectora del Trabajo No. 16.

ARTICULO CUARTO. COMISIONAR a la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social No. 16, para ordenar y práctica las pruebas que considere pertinentes para establecer la veracidad de los hechos que presuntamente vulneran la norma laboral.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR al a partir de ahora Investigado del presente Auto, de conformidad con el Artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, informándoles que contra el presente auto no procede recurso alguno.

ARTICULO SEXTO. ADVERTIR a los interesados que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTICULO SEPTIMO: Librar las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AMANDA ARQUEZ VIDES
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Transcriptor/Proyectó/N Herrera
Revisó/Amanda.A..

C:/Documents and Settings/Mis documentos/Auto de formulación de Cargos.



**AUTO DE DECRETO DE PRUEBAS No. 253
DEL 1 DE MARZO DE 2021**

ACTO DE TRÁMITE

Cartagena de Indias, D. T y C. marzo 1 de 2021

REFERENCIA: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO.

VISITA DE CARÁCTER GENERAL

INVESTIGADOS: E.S.E HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS identificada con Nit. 806.010.305-8
mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co, paolasofia79@hotmail.com y **KONEKTA
TEMPORAL LTDA** identificada con NIT. 900.149.775-5 - konektatemporal@hotmail.com

Es conveniente para el esclarecimiento de los hechos investigados y en ejercicio de las atribuciones de Inspección, Vigilancia y Control se tengan como pruebas las allegadas al expediente por parte de:

LA EMPRESA VISITADA - E.S.E HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E HLCI.
- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCI.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Modificatorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017 suscrito entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A, copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.
- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.
- Relacion de trabajadores suministrados por KONEKTA TEMPORAL en el año 2020, asistenciales y administrativos.
- Poder allegado por la apoderada conferido por la ESE.



- Escritura publica de constitución y certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA
- Resolución de autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección social.
- Estudios técnicos de formalización laboral (2013, 2014, 2016, 2018 y 2019)
- Presentación socialización programa de formalización laboral 2020.
- Recomendaciones de la asociación sindical ANTHOC.

LA EMPRESA KONEKTA TEMPORAL LTDA

- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 04 de diciembre de 2017, allegando los contratos de suministros de personal 151-17, 092-17, 124-17, 013-18, 108-18,
- Contratos comerciales suscritos con KONEKTA TEMPORAL LTDA y la ESE HLCl, estos son: Contrato 092-17 con sus 4 adiciones del año 2017, y de la vigencia 2018 los contratos 018-18 y 108-2018.
- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 07 de noviembre donde se relacionan terminaciones de contrato entre junio y diciembre de 2017. (fl 524).
Respuesta a requerimiento de documental realizado por el despacho comisionado de fecha 11 de febrero de 2020 la cual fue allegada de manera incompleta, de un listado de trabajadores suministrado por el despacho (fl 536).
- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 27 de noviembre de 2020.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ANTHOC.

- Resolución No. 3060 del 8 de agosto de 2016 donde la oficina de investigaciones especiales, sanciona a la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la ESE LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la organización sindical ANTHOC.
- Actos administrativos de sanción interpuestos a las empresas KSC SUMINISTROS S.A, RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S y COLTEMPORA y a la ESE HLCl.
- Escrito de fecha 4 de enero de 2016 solicitando el nombramiento en la planta de personal de personal de salud y acuerdo 027 del 21 de diciembre de 2015 donde se establece la escala salarial de la planta de personal temporal de la ESE CARTAGENA DE INDIAS D.T.Y C.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1610 del 2013,

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DISPONE:

ARTICULO PRIMERO: Prescindir del periodo probatorio, por no haber pruebas que practicar.

ARTICULO SEGUNDO: Cerrar el periodo probatorio

ARTICULO TERCERO: Téngase como pruebas las señaladas en el proveído.

ARTÍCULO CUARTO: Comunicar a las partes Interesadas.

ARTICULO QUINTO: Contra el presente acto de trámite no procede recurso alguno.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

AMANDA ARQUEZ VIDES
COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Elaboro/Proyecto: Naidud H.
Reviso/Aprobó: Amanda A.



AUTO DE TRAMITE No. 258

Cartagena de Indias D. T. Y C., marzo 3 de 2021

Investigados: E.S.E HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS identificada con Nit. 806.010.305-8
mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co, paolasofia79@hotmail.com y **KONEKTA
TEMPORAL LTDA** identificada con NIT. 900.149.775-5 - konektatemporal@hotmail.com

No existiendo necesidad de practicar otras pruebas, se dispone a correr traslado común a los sujetos procesales por el término de tres (3) días hábiles para que presenten sus alegatos de conclusión.

Lo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013 que señala que vencido el periodo probatorio se dará traslado al investigado por tres (3) días hábiles para que presente los alegatos respectivos.

Líbrese las comunicaciones de rigor.

Contra la presente decisión no procede recurso alguno.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

AMANDA ARQUEZ VIDES
COORDINADORA GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Elaboro/Proyecto: Naidud H.
Reviso/Aprobó: Amanda A.



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

AUTO N.º 113

02 DE FEBRERO DE 2021

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

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

I. COMPETENCIA.

El suscrito Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas en la resolución número 2143 del 28 de mayo de 2014, que deroga la resolución 2605 del 2009, y los artículos 1 al 7 de la resolución número 0404 del 22 de marzo de 2012, ley 1564 de 2012, artículo 28, resolución 4123 de 2014, 03419 de 2014, 3111 de 2015 y en especial las conferidas por el artículo 47 inciso segundo de la ley 1437 de 2011, procede abrir investigación e iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio y a elevar pliego de cargos contra la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, ubicada en Kra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería.

II. ANTECEDENTES.

Con auto comisorio No. 1109 del 30 de noviembre de 2017, esta Coordinación designó a la doctora **NAIDUD HERRERA TORRES** Inspector de Trabajo y Seguridad Social para efectos de valorar la necesidad de dar inicio a Averiguación Preliminar y/o Procedimiento Administrativo Sancionatorio respecto a la visita de carácter general realizada por el inspector de trabajo **KELLY BETANCOURTH** el día 30 de noviembre de 2017 a las instalaciones de la **E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril Kra 33 No. 22 – 54 de la ciudad de Cartagena, por la presunta violación de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

III. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Procede el Despacho a evaluar el mérito de la Averiguación Preliminar, iniciada a la empresa de servicios temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, por los hallazgos encontrados en las pruebas documentales allegadas, se logró evidenciar que presuntamente se encuentra incurriendo en actuaciones contrarias a las previstas en la legislación laboral, específicamente en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

IV. HECHOS

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el Auto Comisorio 1109 de fecha 30 de noviembre de 2017, la inspectora de seguridad social **N° 17 KELLY JOHANA BETANCUR CLAVIJO**, se trasladó el día 30-nov-2017, a las instalaciones de la empresa **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril 33 n° 22-54 identificada con NIT 806-010.305-8, en la ciudad de Cartagena.
2. El traslado de la inspectora se realiza con el propósito de adelantar diligencia de carácter administrativo consistente en visita de carácter general.
3. En dicha visita la inspectora Kelly Betancur es atendida por la Sra. **MURIEL CHAMORRO RUIZ**, quien se identificó con la C.C. 22.799.927 de Cartagena, bajo el cargo de coordinadora de talento humano.
4. En la visita también se encuentra presente la organización sindical **ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVICIOS PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA, (ANTHOC)**, representada por su presidente el Sr, **ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO**.
5. Se indaga a la representante de la empresa si en la actualidad ha habido despido de trabajadores, a lo que esta responde que **NO**, esbozando que la planta de personal de la E.S.E., está conformada por 61 servidores públicos y no se ha realizado declaratoria de subsistencia de ninguno.
6. Manifiesta la representante de la E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA, que los ajusten en el plan de capacidad instalada y situaciones administrativas como el aplazamiento de vacaciones a servidores públicos, igualmente expresa la representante de la empresa que actualmente esta cuenta con un contrato de suministro de personal con la empresa de servicios temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, y que, atendiendo a la necesidad del servicio, teniendo en cuenta los indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad se ha solicitado a esta ajustar el suministro de trabajadores a menos de 68.
7. El Ministerio de Trabajo a través de la inspectora Kelly Johana Betancur Clavijo, solicita los siguientes documentos, para que los aporte en un plazo de 3 días hábiles:
 - Decreto de creación
 - Certificación del total de la planta de los colaboradores públicos en la E.S.E.
 - Contrato comercial con la empresa de servicio temporal
 - Estudios técnicos y económicos para contratación con la empresa de servicios temporales.
 - La trazabilidad del por qué no se ha dado el programa de formalización laboral
 - Resolución de categorización del nivel riesgo emitida por el ministerio de salud.
8. Acto seguido se otorga palabra al presidente de la organización sindical **ANTHOC**, el señor **ROBERTO BUSTAMANTE**; quien expresa su inconformidad con el sistema de funcionamiento y vinculación indebida de la mayoría de los funcionarios de la E.S.E”, pues considera la organización sindical se ha visto afectada al no poder ejercer el derecho fundamental de libre asociación sindical.

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**”

9. Expresa que esta forma de contratación de personal es un riesgo para la empresa en tanto “los cargos misionales o propios de la planta de personal sean ocupados por terceros suministradores, representando un perjuicio para los trabajadores, al no gozar del reconocimiento de los derechos laborales y prestacionales contemplados en la ley colombiana”.
10. Expresa igualmente el interés de la organización sindical ANTHOC, en que cargos como el de coordinación de talento humano sean contratados directamente con la empresa para formalizar la estructura de la empresa.
11. De igual forma expresa el representante del sindicato que desde el año 2012, existe un sanción del Ministerio del Trabajo a la empresa por violación de la normatividad y derechos laborales, sanción que se ha incumplido.
12. Señala que en varios acuerdos laborales y la convención colectiva en su art. 7 plantea la prohibición de contratar con terceros y el art. 8 de la misma convención, dispone que la contratación y vinculación de recurso humano será en concordancia con las sentencias de la Corte Constitucional C-614/2009 y la sentencia C-171/ 2012.
13. Acto seguido la empresa realiza las siguientes observaciones ante este ente ministerial: No se han realizado 300 desvinculaciones, si no ajustes al contrato de suministro de personal en misión en las cantidades e intensidades horarias descritas en el cuadro del hecho 6, atendiendo a la necesidad del servicio, frecuencias de uso e indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad, acorde con el plan de desarrollo institucional de la actual administración aprobado por la junta directiva.
14. De igual forma manifiesta que se estableció el proyecto de formalización laboral, una vez ajustado el nuevo modelo de atención sugerido por el Ministerio de salud en cumplimiento de la política integral de salud PAIS.
15. Finalmente observa la organización sindical ANTHOC, quiere velar por la buena prestación del servicio a los usuarios de salud, solicitan al gobierno y autoridades competentes las garantías para que la empresa cumpla con el mandato de la vinculación jurídica.
16. El día 30 de noviembre de 2017 se firma acta ante el Ministerio de Trabajo, a las 3:00pm por las partes intervinientes; la señora MURIEL CAHMORRO RUIZ, el señor ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO, y la inspectora de trabajo KELLY BETANCUR CLAVIJO.
17. Con auto del 8 de agosto de 2018 el Coordinador del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control por renuncia de la inspectora comisionada designo a la Inspectora de trabajo NAIDUD HERRERA TORRES el conocimiento y estudio de la presente actuación administrativa.
18. Teniendo en cuenta lo anterior el despacho a fin de determinar si lo procedente era iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio o en su defecto resolución de archivo, solicito a la empresa con oficio 08SE2019731300100001675 del 11 de septiembre de 2019 recibido en las instalaciones de la ESE el día 16 de septiembre de 2019, la siguiente información:

Informar al despacho si la ESE HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS formalizo a los trabajadores que se encontraban suministrados por la empresa de servicios temporales KONEKTA y de ser afirmativa la respuesta enviar la relación de los trabajadores formalizados.

De la respuesta de la interesada

Con oficio radicado No. 01EE2019731300100004744 del 24 de septiembre de 2019 la ESE allega escrito indicando lo siguiente:

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

- *La representante de la ESE CARTAGENA DE INDIAS indica que se han realizado dos propuestas, las cuales han estado pendiente del tema de la formalización laboral, el inconveniente es financiero, que hoy en todas las condiciones que la ESE tiene les cuesta mantener el funcionamiento, se encuentran buscando alternativas para lograr esa formalización.*
- *El gerente de la ESE Indica que tienen un proceso deficitario a fin de lograr la prestación del servicio, manifiesta que la formalización implica un aumento presupuestal, con el que no cuentan.*
- *Que se encuentran en un proceso de saneamiento fiscal y financiero viabilizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a finales de la vigencia de 2017.*
- *El tema de contratación, de recaudo, que puedan hacer que su presupuesto sea más grande, el tema del recaudo de cartera, que las Eps también les adeudan y ya se encuentran en proceso de cobro coactivo.*
- *Han buscado estrategias para formalizar y han hecho algunos ejercicios con 3 posibles escenarios, uno es revisar centro a centro de salud, el otro es cerrar un centro de salud.*
- *El otro escenario es tocar las puertas del Distrito en la consecución de recursos.*
- *Manifiestan que están buscando estrategias para sacar a flote la prestación del servicio y que las EPS les cancelen lo adeudado.*
- *Quien debe resolver, indican que ellos tienen un modelo de salud en donde los recursos de esos recaudos los maneja una aseguradora, ella está trasladando la responsabilidad y el riesgo a la entidad prestadora, definen la tarifa de manera unilateral.*

La empresa allego el estudio técnico realizado.

Teniendo en cuenta lo anterior se realizó a una mesa de trabajo el día 5 de noviembre de 2019 con la participación de la E.S.E y ANTHOC SECCIONAL BOLIVAR.

Dicha mesa se realizó en las instalaciones de la Dirección Territorial Bolívar en la hora y fecha acordada, en donde además de lo anteriormente mencionado las involucradas indicaron:

- *La ESE no tiene una situación de inestabilidad financiero porque se encuentra en proceso de saneamiento, pero el costo operacional de la empresa siempre está al límite; manifiesta que el personal en planta de la ESE es del 4%, que el otro 96% se encuentra bajo otra modalidad de contratación.*
- *El representante de la ESE dice que para resolver el tema de informalidad laboral y de salarios el estado debe intervenir, si no se cambia la forma de contratación de los servicios de primer nivel, no va a haber forma de darle sostenibilidad a la red.*
- *El servicio de salud es totalmente irregular, manifiesta la ESE donde se le exige por el usuario, por el trabajador y por el funcionamiento del servicio de salud*
- *Al preguntarle a la ESE si vigila que Konekta pague mensualmente, las prestaciones, seguridad social etc. La ESE manifiesta que si vigilan, que ellos cumplen con sus pagos, que hubo un inconveniente en abril, el cual fue subsanado.*

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

- *Se les informa que si Konekta pagara normalmente y de manera cumplida, no habría inconveniente, de no ser así se estaría incurriendo en una intermediación laboral, sugiere que esa forma de contratación se podría hacer una especializada. La ESE insiste en que la situación financiera amerita que el sindicato considere y observe que el presupuesto es apretado para los servicios de salud que presta. Reitera el papel de las Eps y manifiesta que hay que buscar la forma de solucionar el problema, donde debe participar el Dadis y el Distrito.*

El día 18 de noviembre de 2020 se realizó una nueva mesa de trabajo de manera virtual, donde se trataron los mismos temas tocados en la mesa anterior; allí los representantes de la ESE indica que se encuentran en el proceso de los estudios técnicos para realizar la formalización.

V. CONSIDERACIONES.

Por los hallazgos encontrados dentro del curso de la averiguación preliminar, se observa que están plenamente determinados los requisitos necesarios para proceder a formular pliego cargos, por la presunta vulneración del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 por parte de la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, quien realiza suministro de personal para desarrollar actividades misionales, propias, permanentes, directas y misionales que devienen de la naturaleza y del objeto social de la usuaria, sin la observancia que prevé el artículo precedente, superando el tiempo establecido en la normatividad para desarrollarlas; por los hechos anteriores se hace necesario abrir investigación administrativa laboral e iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio y formular pliego de cargos contra la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, ubicada en la Cra 9 No. 40 – 20 ofc 202 de la ciudad de Montería, por la desatención de sus deberes legales.

VI. Individualización de las Personas Naturales o Jurídicas Objeto del Pronunciamiento.

Se denomina **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5** ubicada en la Cra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería, en cabeza de su representante legal **AGUIRRE DE ARCOS ALFONSO JOSE** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.067.845.929 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo.

VII. NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS O PROHIBIDAS

Constituye objeto de actuación la presunta violación de los siguientes deberes por parte de la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**

- ✓ Haber incurrido en la presunta vulneración de la obligación prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, el cual dispone:

- **LEY 50 DE 1990.**

ARTÍCULO 77. *Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

1. *Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

- **DECRETO 4369 DE 2006 - ARTICULO 6**

ARTÍCULO 6o. CASOS EN LOS CUALES LAS EMPRESAS USUARIAS PUEDEN CONTRATAR SERVICIOS CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. <Artículo compilado en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

Lo anterior teniendo en cuenta que la contratación con la ESE no se realizó con fundamento en ninguna de las cláusulas establecidas por las normas anteriores, y excedió el límite de tiempo permitido.

✓ **Haber incurrido en la presunta vulneración de la obligación prevista en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el cual dispone:**

- **LEY 1429 DE 2010 ARTÍCULO 63.**

Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

VIII. CARGOS FORMULADOS

CARGO PRIMERO

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

Dentro del análisis realizado a la documental allegada, se desprende que la Empresa a partir de este momento Investigada Se denomina **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, con domicilio en la ciudad de Cartagena - Bolívar, con dirección en la ubicada en la Kra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería, en cabeza de su representante legal **AGUIRRE DE ARCOS ALFONSO JOSE** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.067.845.929, presuntamente vulneró lo dispuesto en el **artículo 77 de la Ley 50 y parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006**, al contratar con la empresa usuaria, sin tener en cuenta las cláusulas de contratación plasmadas en dichas normas y excediendo el tiempo permitido establecido en la normatividad.

CARGO SEGUNDO

Dentro del análisis realizado a la documental allegada, se desprende que la Empresa a partir de este momento Investigada se denomina **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, con domicilio en la Kra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería, en cabeza de su representante legal **AGUIRRE DE ARCOS ALFONSO JOSE** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.067.845.929, presuntamente vulneró lo dispuesto en el **artículo 63 de la Ley 1429 de 2010**, al contratar con la empresa usuaria labores misionales de manera permanente, superando el término establecido en la norma vulnerando derechos fundamentales, legales y prestacionales, convirtiendo una intermediación legal en ilegal.

Bajo las circunstancias anteriores, se colige presuntamente, que la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, ha obrado presuntamente con desconocimiento de las disposiciones legales vigentes precitadas.

IX. PRUEBAS.

❖ Documentales, tales como:

Por la **Organización sindical ANTHOC**.

- Resolución No. 3060 del 8 de agosto de 2016 donde la oficina de investigaciones especiales, sanciona a la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la ESE LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la organización sindical ANTHOC.
- Actos administrativos de sanción interpuestos a las empresas KSC SUMINISTROS S.A, RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S y COLTEMPORA y a la ESE HLCI.
- Escrito de fecha 4 de enero de 2016 solicitando el nombramiento en la planta de personal de personal de salud y acuerdo 027 del 21 de diciembre de 2015 donde se establece la escala salarial de la planta de personal temporal de la ESE CARTAGENA DE INDIAS D.T.Y C.

Por la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**:

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E HLCI.
- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCI.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Modificadorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**”

- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017 suscrito entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A, copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.
- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.

Por la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA**:

- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 04 de diciembre de 2017, allegando los contratos de suministros de personal 151-17, 092-17, 124-17, 013-18, 108-18,
- Contratos comerciales suscritos con KONEKTA TEMPORAL LTDA y la ESE HLCI, estos son:
Contrato 092-17 con sus 4 adiciones del año 2017, y de la vigencia 2018 los contratos 018-18 y 108-2018.

X. SANCIONES PROCEDENTES.

Conforme viene expuesto, de encontrarse probada las infracciones a las normas enunciadas como presuntamente violadas, por parte de la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** dará lugar a la imposición de la multa establecida en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual contempla sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 según el número total de trabajadores con base en los parámetros señalados en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 2.2.8.1.49 del presente Decreto.

XI. DE LOS ARGUMENTOS DEL INTERESADO

Se relacionaron en el acápite de hechos.

En mérito de lo expuesto se,

XII. RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio contra la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, con domicilio en la Kra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería, en cabeza de su representante legal **AGUIRRE DE ARCOS ALFONSO JOSE** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.067.845.929, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente auto, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO. FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** Identificado con **Nit. 900.149.775-5**, con domicilio en la Kra 9 No. 40 – 20 ofc 202, de la ciudad de Montería, en cabeza de su representante legal **AGUIRRE DE ARCOS ALFONSO JOSE** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.067.845.929 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente auto, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de este proveído.

Continuación del Auto 113 del 2 de febrero de 2020

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **KONEKTA TEMPORAL LTDA**

ARTICULO TERCERO: DESIGNESE para efectos de adelantar la instrucción del Proceso Administrativo de Carácter Sancionatorio a la Inspectora del Trabajo No. 16.

ARTICULO CUARTO. COMISIONAR a la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social No. 16, para ordenar y práctica las pruebas que considere pertinentes para establecer la veracidad de los hechos que presuntamente vulneran la norma laboral.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR al a partir de ahora Investigado del presente Auto, de conformidad con el Artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, informándoles que contra el presente auto no procede recurso alguno.

ARTICULO SEXTO. ADVERTIR a los interesados que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTICULO SEPTIMO: Librar las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AMANDA ARQUEZ VIDES

Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Transcriptor/Proyectó/N Herrera
Revisó/ Amanda A.

C:/Documents and Settings/Mis documentos/Auto de formulación de Cargos.



MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

RESOLUCION No. 223

DEL 24 DE MARZO DE 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLIVAR EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 2009, Y LOS ARTÍCULOS 1 AL 7 DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 0404 DEL 22 DE MARZO DE 2012.

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

- **INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificada con **NIT 806.010.305-8** creada mediante Decreto 0421 del 29 de junio de 2001, con **Mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co** con domicilio en la ciudad de Cartagena - Bolívar en el barrio pie de la popa sector toril calle 33 No. 22 - 52 y a la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA** identificada con **Nit. 900.149.775-5** con mail: **konektatemporal@hotmail.com**, con domicilio en la cra 9 No. 40 – 20 barrio Nariño en la ciudad de Montería – Córdoba, en cabeza de sus representantes legales, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente resolución.

- **HECHOS**

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el Auto Comisorio 1109 de fecha 30 de noviembre de 2017, la inspectora de seguridad social **N° 17 KELLY JOHANA BETANCUR CLAVIJO**, se trasladó el día 30-nov-2017, a las instalaciones de la empresa **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril 33 n° 22-54 identificada con NIT 806-010.305-8, en la ciudad de Cartagena.
2. El traslado de la inspectora se realiza con el propósito de adelantar diligencia de carácter administrativo consistente en visita de carácter general.
3. En dicha visita la inspectora Kelly Betancur es atendida por la Sra. **MURIEL CHAMORRO RUIZ**, quien se identificó con la C.C. 22.799.927 de Cartagena, bajo el cargo de coordinadora de talento humano.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

4. En la visita también se encuentra presente la organización sindical **ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVICIOS PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA, (ANTHOC)**, representada por su presidente el Sr, **ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO**.
5. Se indaga a la representante de la empresa si en la actualidad ha habido despido de trabajadores, a lo que esta responde que **NO**, esbozando que la planta de personal de la E.S.E., está conformada por 61 servidores públicos y no se ha realizado declaratoria de subsistencia de ninguno.
6. Manifiesta la representante de la E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA, que los ajusten en el plan de capacidad instalada y situaciones administrativas como el aplazamiento de vacaciones a servidores públicos, Igualmente expresa la representante de la empresa que actualmente esta cuenta con un contrato de suministro de personal con la empresa de servicios temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA, y que, atendiendo a la necesidad del servicio, teniendo en cuenta los indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad se ha solicitado a esta ajustar el suministro de trabajadores a menos de 68.
7. El Ministerio de Trabajo a través de la inspectora Kelly Johana Betancur Clavijo, solicita los siguientes documentos, para que los aporte en un plazo de 3 días hábiles:
 - Decreto de creación
 - Certificación del total de la planta de los colaboradores públicos en la E.S.E.
 - Contrato comercial con la empresa de servicio temporal
 - Estudios técnicos y económicos para contratación con la empresa de servicios temporales.
 - La trazabilidad del por qué no se ha dado el programa de formalización laboral
 - Resolución de categorización del nivel riesgo emitida por el ministerio de salud.
8. Acto seguido se otorga palabra al presidente de la organización sindical ANTHOC, el señor ROBERTO BUSTAMANTE; quien expresa su inconformidad con el sistema de funcionamiento y vinculación indebida de la mayoría de los funcionarios de la E.S.E”, pues considera la organización sindical se ha visto afectada al no poder ejercer el derecho fundamental de libre asociación sindical.
9. Expresa que esta forma de contratación de personal es un riesgo para la empresa en tanto “los cargos misionales o propios de la planta de personal sean ocupados por terceros suministradores, representando un perjuicio para los trabajadores, al no gozar del reconocimiento de los derechos laborales y prestacionales contemplados en la ley colombiana”.
10. Expresa igualmente el interés de la organización sindical ANTHOC, en que cargos como el de coordinación de talento humano sean contratados directamente con la empresa para formalizar la estructura de la empresa.
11. De igual forma expresa el representante del sindicato que desde el año 2012, existe un sanción del Ministerio del Trabajo a la empresa por violación de la normatividad y derechos laborales, sanción que se ha incumplido.
12. Señala que en varios acuerdos laborales y la convención colectiva en su art. 7 plantea la prohibición de contratar con terceros y el art. 8 de la misma convención, dispone que la contratación y vinculación de recurso humano será en concordancia con las sentencias de la Corte Constitucional C-614/2009 y la sentencia C-171/ 2012.
13. Acto seguido la empresa realiza las siguientes observaciones ante este ente ministerial: No se han realizado 300 desvinculaciones, si no ajustes al contrato de suministro de personal en misión en las cantidades e intensidades horarias descritas en el cuadro del hecho 6, atendiendo a la necesidad del servicio, frecuencias de uso e indicadores de productividad, rendimiento y oportunidad, acorde con el plan de desarrollo institucional de la actual administración aprobado por la junta directiva.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

14. De igual forma manifiesta que se estableció el proyecto de formalización laboral, una vez ajustado el nuevo modelo de atención sugerido por el Ministerio de salud en cumplimiento de la política integral de salud PAIS.
15. Finalmente observa la organización sindical ANTHOC, quiere velar por la buena prestación del servicio a los usuarios de salud, solicitan al gobierno y autoridades competentes las garantías para que la empresa cumpla con el mandato de la vinculación jurídica.
16. El día 30 de noviembre de 2017 se firma acta ante el Ministerio de Trabajo, a las 3:00pm por las partes intervinientes; la señora MURIEL CAHMORRO RUIZ, el señor ROBERTO MIGUEL BUSTAMANTE OROZCO, y la inspectora de trabajo KELLY BETANCUR CLAVIJO.
17. Con auto del 8 de agosto de 2018 el Coordinador del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control por renuncia de la inspectora comisionada designo a la Inspectora de trabajo NAIDUD HERRERA TORRES el conocimiento y estudio de la presente actuación administrativa.
18. Teniendo en cuenta lo anterior el despacho a fin de determinar si lo procedente era iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio o en su defecto resolución de archivo, solicito a la empresa con oficio 08SE2019731300100001675 del 11 de septiembre de 2019 recibido en las instalaciones de la ESE el día 16 de septiembre de 2019, la siguiente información:

Informar al despacho si la ESE HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS formalizo a los trabajadores que se encontraban suministrados por la empresa de servicios temporales KONECTA y de ser afirmativa la respuesta enviar la relación de los trabajadores formalizados.

De la respuesta de la interesada

Con oficio radicado No. 01EE2019731300100004744 del 24 de septiembre de 2019 la ESE allega escrito indicando lo siguiente:

- *La representante de la ESE CARTAGENA DE INDIAS indica que se han realizado dos propuestas, las cuales han estado pendiente del tema de la formalización laboral, el inconveniente es financiero, que hoy en todas las condiciones que la ESE tiene les cuesta mantener el funcionamiento, se encuentran buscando alternativas para lograr esa formalización.*
- *El gerente de la ESE Indica que tienen un proceso deficitario a fin de lograr la prestación del servicio, manifiesta que la formalización implica un aumento presupuestal, con el que no cuentan.*
- *Que se encuentran en un proceso de saneamiento fiscal y financiero viabilizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a finales de la vigencia de 2017.*
- *El tema de contratación, de recaudo, que puedan hacer que su presupuesto sea más grande, el tema del recaudo de cartera, que las Eps también les adeudan y ya se encuentran en proceso de cobro coactivo.*
- *Han buscado estrategias para formalizar y han hecho algunos ejercicios con 3 posibles escenarios, uno es revisar centro a centro de salud, el otro es cerrar un centro de salud.*
- *El otro escenario es tocar las puertas del Distrito en la consecución de recursos.*
- *Manifiestan que están buscando estrategias para sacar a flote la prestación del servicio y que las EPS les cancelen lo adeudado.*

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

- *Quien debe resolver, indican que ellos tienen un modelo de salud en donde los recursos de esos recaudos los maneja una aseguradora, ella está trasladando la responsabilidad y el riesgo a la entidad prestadora, definen la tarifa de manera unilateral.*

La empresa allego el estudio técnico realizado.

19. Teniendo en cuenta lo anterior se realizó a una mesa de trabajo el día 5 de noviembre de 2019 con la participación de la E.S.E y ANTHOC SECCIONAL BOLIVAR.
20. Dicha mesa se realizó en las instalaciones de la Dirección Territorial Bolívar en la hora y fecha acordada, en donde además de lo anteriormente mencionado las involucradas indicaron:
 - *La ESE no tiene una situación de inestabilidad financiero porque se encuentra en proceso de saneamiento, pero el costo operacional de la empresa siempre está al límite; manifiesta que el personal en planta de la ESE es del 4%, que el otro 96% se encuentra bajo otra modalidad de contratación.*
 - *El representante de la ESE dice que para resolver el tema de informalidad laboral y de salarios el estado debe intervenir, si no se cambia la forma de contratación de los servicios de primer nivel, no va a haber forma de darle sostenibilidad a la red.*
 - *El servicio de salud es totalmente irregular, manifiesta la ESE donde se le exige por el usuario, por el trabajador y por el funcionamiento del servicio de salud*
 - *Al preguntarle a la ESE si vigila que Konekta pague mensualmente, las prestaciones, seguridad social etc. La ESE manifiesta que si vigilan, que ellos cumplen con sus pagos, que hubo un inconveniente en abril, el cual fue subsanado.*
 - *Se les informa que si Konekta pagara normalmente y de manera cumplida, no habría inconveniente, de no ser así se estaría incurriendo en una intermediación laboral, sugiere que esa forma de contratación se podría hacer una especializada. La ESE insiste en que la situación financiera amerita que el sindicato considere y observe que el presupuesto es apretado para los servicios de salud que presta. Reitera el papel de las Eps y manifiesta que hay que buscar la forma de solucionar el problema, donde debe participar el Dadis y el Distrito.*
21. El día 7 de noviembre de 2019 la empresa KONEKTA allego en cd listado de trabajadores contratados por ellos y suministrados a la ESE HLCl en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2017.
22. Con comunicado 08SE202073130010000080 del 27 de enero de 2020 se solicito a la empresa KONEKTA temporal la siguiente documentación de algunos trabajadores seleccionados del listado de trabajadores así:

NOMBRE	CEDULA	CARGO
LAURA ISABEL VASQUEZ CARABALLO	32.936.215	MEDICO DE URGENCIAS
MILTON CATAÑO AYOLA	1128046679	BACTERIOLOGO
JUAN GUILLERMO DIAZ NARVAEZ	1103214726	REGENTE DE FARMACIA.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARELIS ACUÑA ANAYA	45497662	AUXILIAR DE LABORATORIO.
ELIZABETH BARRIOS GOMEZ	45453415	AUXILIAR DE URGENCIAS
JESSICA PAOLA RODRIGUEZ DURAN	1128051483	ENFERMERA DE URGENCIAS.
LIEZEL ULLOQUE CAMAÑO	1143340908	MEDICO DE URGENCIAS
MAIRA MAZA ANAYA	45765174	AUXILIAR DE URGENCIAS
VICTOR RAUL SEGRERA VANEGAS	1047429059	MEDICO DE URGENCIAS
SILVIA JIMENEZ ALMENDRALES	45693305	AUXILIAR DE LABORATORIO
ALEJANDRO DE JESUS BLANQUICETT DIAZ	1047442299	MEDICO DE URGENCIAS
ANDREA LUCIA ACEVEDO CARVAJAL	1047372761	COORDINADOR CSC
YENNIFER CASTILLO ORTEGA	1047444174	AUXILIAR DE LABORATORIO 4H
PAOLA CASTRO FABRA	22809644	ENFERMERA DE URGENCIAS
CARMELINA DEL TORO GONZALEZ	40987077	AUXILIAR DE LABORATORIO 8H
GREILIS SILVA RIVERA	1100626298	REGENTE DE FARMACIA
GINA PAOLA ROQUEME PEREIRA	45554441	AUXILIAR DE URGENCIAS
LUZ DARY VALDES JARABA	33363390	AUXILIAR DE URGENCIAS
LINA MARIA GARCIA BANQUEZ	45554316	LIDER DE AREA
CLAUDIA PATRICIA BERRIO TORRES	1049928632	AUXILIAR DE ENFERMERIA GENERAL
DILIA DEL SOCORRO ZUÑIGA GONZALEZ	1068737944	AUXILIAR DE ENFERMERIA GENERAL
CATALINA DEL CARMEN SEPULVEDA RAMIREZ	1047405456	AUX. DE ODONTOLOGIA 4H
FERNAN VICTOR VELASQUEZ PEREIRA	73073291	PU SALUD ORAL 4 H
KAREN DAYANA MALDONADO NAVAS	1047370991	AUX. DE ENFERMERIA GENERAL

- Comprobante de pago de nómina de los trabajadores relacionados a continuación del periodo comprendido entre los meses de abril y diciembre de 2017.
- Copia del comprobante de consignación de las cesantías a los fondos de pensiones del año 2017.
- Copia del comprobante de consignación de los intereses a las cesantías del año 2017.
- Pago de aportes al sistema de seguridad social integral de del periodo comprendido entre los meses de abril y diciembre de 2017.
- Copia de los pagos de primas de los trabajadores del mes de junio y diciembre de 2017.
- Copia de los comprobantes de entrega de dotación del año 2017.

El día 11 de febrero de 2020 la empresa KONEKTA dio respuesta al requerimiento realizado allegando un cd con información.

23. Que mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 este ente Ministerial adoptó las medidas sanitarias por motivo de la emergencia sanitaria y ordeno la suspensión de términos. Posteriormente mediante Resolución 1590

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

del 08 de septiembre de 2020 se levantó la suspensión de términos para todo los trámites administrativos y disciplinarios ordenados mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020.

24. Una vez reanudados los términos respectivos la inspectora comisionada requirió nuevamente a la empresa KONEKTA a fin de requerir la siguiente información, la cual no fue allegada con la respuesta inicial:

- *Copia de la liquidación de prestaciones sociales de los trabajadores relacionados anteriormente firmada y efectivamente cancelada, o copia de la transferencia electrónica de la misma.*
- *Copia de los pagos de primas de los trabajadores del mes de diciembre de 2017 firmada y efectivamente cancelada o copia de la transferencia electrónica de la misma.*
- *Copia de la nómina de pagos de salarios del mes de diciembre de 2017 y de los meses de enero, febrero y marzo de 2018.*

25. Se cito a una mesa de trabajo a ser realizada el día 18 de noviembre de 2020 de manera virtual por la plataforma teams, con la participación de la ESE HLCl, la empresa KONEKTA y la organización sindical ANTHOC.

En esta mesa de trabajo realizada el día 18 de noviembre de 2020 se trataron los mismos temas tocados en la mesa anterior; allí los representantes de la ESE indicaron que se encuentran en el proceso de los estudios técnicos para realizar la formalización.

26. El día 18 de enero de 2021 se requirió a la ESE HLCl la relación de trabajadores suministrados por la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA, que en la actualidad prestan servicios a la ESE, y el día 21 de enero se solicitó el listado de los trabajadores suministrados en el año 2018 y 2019.

La ESE dio respuesta a los requerimientos informando lo siguiente:

Manifestó que la empresa tuvo contrato hasta el día 15 de diciembre de 2020 ya que los contratos 134 y 135 finalizaron su ejecución ese día.

Adjunto los siguiente listado en formato pdf:

- Listado administrativos KONEKTA diciembre 2020.
- Listado asistencial KONEKTA diciembre 2020 (urgencias).
- Listado asistencial KONEKTA diciembre 2020 (consulta externa).
- Listado asistencial KONEKTA diciembre 2020 (salud oral).
- Listado de trabajadores administrativos de la empresa KONEKTA entre febrero y diciembre de 2018.
- Listado de trabajadores administrativos de la empresa KONEKTA entre enero y diciembre de 2019.
- Listado de trabajadores asistenciales de la empresa KONEKTA entre enero y diciembre de 2018.
- Listado de trabajadores asistenciales de la empresa KONEKTA

• **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**

Teniendo en cuenta lo observado en el acta de visita y las documentales allegadas a la actuación administrativa, esta Coordinación considero que existían méritos suficientes para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio por vulneración a la normatividad, específicamente a lo establecido en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.8.1.41 por parte de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS; y el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, artículo 6 del Decreto 4369 de 2006

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

y artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 por parte de la empresa KONEKTA TEMPORAL; por lo anterior con auto de trámite No. 60 de fecha 21 de enero de 2021 comunicado el día 28 de enero de 2021 con guía electrónica de la empresa 4-72 No. E38834869-S se comunicó la existencia de méritos a la ESE HLCl y con auto de trámite No. 61 Comunicado el día 28 de enero de 2021 con guía electrónica de la empresa de mensajería 4-72 No. E38865551-R se comunicó la existencia de méritos a la empresa KONEKTA TEMPORAL.

- **DESCARGOS**

Vencido el término para presentar los descargos al auto de formulación la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS a través de su apoderada doctora PAOLA ORDOSGOITIA, allego escrito el día 15 de febrero de 2021, manifestando lo siguiente:

Fundamento de los descargos:

Respecto al cargo primero aclara que la ESE HLCl contrato el suministro de personal en misión para el apoyo de la gestión administrativa y logística de la entidad con la empresa de servicios temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA, indica que no da asidero a la presunta vulneración del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que dispone que el personal requerido para el desarrollo de actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales.

Indica que la naturaleza jurídica de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA no es la de una Cooperativa de Trabajo asociado, que se encuentra constituida y habilitada para su funcionamiento por ministerio de la Ley.

Cita la Ley 50 de 1990 la cual estableció el marco jurídico para las empresas de servicios temporales, trae a colación las clases de trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales, los cuales son de planta y en misión, indica que estos últimos son aquellos que las empresas de servicios temporales envía a sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos, aplicándoseles lo dispuesto en el CST y demás normas laborales.

Manifiesta que las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, conforme al artículo 77 en los siguientes casos: cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del CST, cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas y en la prestación de servicios por un término de seis (6 meses) prorrogables hasta por seis meses más.

Cita el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, la cual señala que si cumplido el plazo de seis meses (6) mas la prórroga a que se refiere el presente artículo la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio y ante el incumplimiento de ello en el mismo decreto se establecen multas, sanciones e incluso la eventual cancelación de la autorización de funcionamiento.

Indica que la relación laboran entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado, no obstante esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el objeto de proteger los derechos de los trabajadores impidiendo a las empresas que contraten

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

trabajadores temporales en procura de evadir las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes.

Plasma en su escrito lo establecido en la Ley 1429 en su artículo 63 puntualizando que ninguna persona natural o jurídica diferente a las empresas de servicios temporales y no esta permitida ninguna persona natural o jurídica que no este acreditada como esta clase de empresa a través de una autorización del Mintrabajo.

Indica que la empresa KONEKTA cumple con lo establecido en el artículo 7 del decreto 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales.

Por lo anterior solicita declarar la improcedencia de los cargos imputados a su representada.

Respecto al cargo segundo: Manifiesta que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS a fin de conservar las garantías laborales y un trabajo digno a sus empleados ha adelantado las actividades para la implementación de la estrategia de formalización laboral propuesta por el Ministerio del Trabajo a través de la subdirección de formalización y protección del empleo, por tal razón se contrato con la firma consulta Union Temporal Padilla Sundhein – Polo Castro para la realización de un estudio técnico y diagnostico orientado al desarrollo institucional y la reestructuración de la planta de personal, orgánica y funcional de la ESE y elaboración del nuevo manual de funciones y requisitos para los cargos, el cual arrojo como resultado recomendaciones específicas sobre la reorganización de la planta de personal acorde con el proceso de modernización de la administración publica en el sentido de suprimir algunos cargos provistos en provisionalidad de carrera administrativa y otros ocupados por trabajadores oficiales, reorganizando con ello la estructura organiza y funcional de la ESE.

Que teniendo en cuenta lo anterior la ESE HLCI dentro del programa de saneamiento fiscal y financiero comprendido entre el 2018 -2021 relaciona medidas y acciones a cargo de los órganos de dirección el rediseño del modelo de operación de la empresa, la modernización de la estructura organiza funcional, procesos estratégicos, misionales de apoyo, de evaluación y control, redistribución de roles asistenciales y administrativos en el personal de planta y la formalización laboral entre otras medidas.

Indica que en el año 2018 se realizó estudio técnico, el cual no fue viable financieramente.

Durante el segundo semestre del 2020 se desarrollaron las etapas del proceso de formalización laboral ajustando la estructura orgánico funcional en términos de cantidad de personal y capacidad instalada para garantizar la actual oferta de servicios con 43 unidades prestadoras revisando opciones de ajuste como la formalización escalonada o por servicios, racionalización de unidades prestadoras de atención a partir de su real capacidad de financiamiento o en su defecto la asignación y transferencia de recursos financieros por parte del distrito de Cartagena para garantizar la operación de unidades prestadoras que son viables financieramente pero que socialmente son necesarias para garantizar el derecho a la salud de ciudadanos ubicados en el área insular, rural y en algunas zonas del área urbana.

Indica que este escenario este sujeto a concepto del DADIS y del Ministerio de Hacienda y Crédito Publico en el entendido que para la vigencia 2021 la entidad debe obligatoriamente cumplir con el escenario establecido en el PSFF.

Manifiesta que en el cuarto trimestre del año 2020 se realizó la actualización de las fases de diagnostico y diseño del estudio técnico realizado durante la vigencia 2019 de conformidad con lo dispuesto en la guía para el rediseño de las entidades territoriales.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

Plasma las fases que se han llevado a cabo en el proceso de formalización como son la fase diagnóstica, la fase de diseño y la fase de implementación, la cual indica que para este año se daría la materialización de la formalización laboral.

Como peticiones solicita que se declare la improcedencia de los cargos, dar por terminado el proceso, acompañamiento en el proceso de formalización laboral.

Allega con su escrito y solicita se tengan como pruebas las siguientes:

- Poder conferido junto con la representación legal.
- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Resolución de autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección Social.
- Estudios técnicos de formalización laboral (2013, 2014, 2016, 2018 y 2019).
- Presentación socialización programa de formalización laboral 2020.
- Recomendaciones de la asociación sindical ANTHOC.

La ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, pese a haber sido notificada del pliego de formulación de cargos permaneció silente.

● **PRUEBAS ALLEGADAS A LA INVESTIGACION**

Con auto de trámite del 17 de febrero de 2020 se determinó prescindir del periodo probatorio por no tener pruebas que practicar, y se tuvieron como pruebas las siguientes:

LA EMPRESA VISITADA - E.S.E HOSPITAL CARTAGENA DE INDIAS

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E HLCI.
- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCI.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Modificatorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017 suscrito entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A, copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.
- Relacion de trabajadores suministrados por KONEKTA TEMPORAL en el año 2020, asistenciales y administrativos.
- Poder allegado por la apoderada conferido por la ESE.
- Escritura publica de constitución y certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA
- Resolución de autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección social.
- Estudios técnicos de formalización laboral (2013, 2014, 2016, 2018 y 2019)
- Presentación socialización programa de formalización laboral 2020.
- Recomendaciones de la asociación sindical ANTHOC.

LA EMPRESA KONEKTA TEMPORAL LTDA

- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 04 de diciembre de 2017, allegando los contratos de suministros de personal 151-17, 092-17, 124-17, 013-18, 108-18,
- Contratos comerciales suscritos con KONEKTA TEMPORAL LTDA y la ESE HLCI, estos son:
Contrato 092-17 con sus 4 adiciones del año 2017, y de la vigencia 2018 los contratos 018-18 y 108-2018.
- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 07 de noviembre donde se relacionan terminaciones de contrato entre junio y diciembre de 2017.(fl 524).
Respuesta a requerimiento de documental realizado por el despacho comisionado de fecha 11 de febrero de 2020 la cual fue allegada de manera incompleta, de un listado de trabajadores suministrado por el despacho (fl 536).
- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 27 de noviembre de 2020.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ANTHOC.

- Resolución No. 3060 del 8 de agosto de 2016 donde la oficina de investigaciones especiales sanciona a la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la ESE LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la organización sindical ANTHOC.
- Actos administrativos de sanción interpuestos a las empresas KSC SUMINISTROS S.A, RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S y COLTEMPORA y a la ESE HLCI.
- Escrito de fecha 4 de enero de 2016 solicitando el nombramiento en la planta de personal de personal de salud y acuerdo 027 del 21 de diciembre de 2015 donde se establece la escala salarial de la planta de personal temporal de la ESE CARTAGENA DE INDIAS D.T.Y C.

• ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Con auto de tramite 258 del 3 de marzo de 2021 de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013 se dio traslado por tres (3) días hábiles para presentar sus alegatos de conclusión, con oficio del 7 de marzo de 2021 recibido por la ESE HLCI vía mail según constancia electrónica de entrega No. E411732274-S de la empresa de mensajería 4 – 72; recibido por la empresa KONEKTA TEMPORAL vía mail según constancia electrónica de entrega No. E41173296-S de la empresa de mensajería 4-72.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

El Día 8 de marzo de 2021 el representante legal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS doctor RODOLFO JOSE LLINAS CASTRO allego sus alegatos de conclusión indicando que se mantienen en sus argumentos donde se aclara que esta entidad contrato el suministro de personal en misión para el apoyo de la gestión administrativa y logística de la entidad con la empresa de servicios temporales con la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA haciendo énfasis en que esta empresa no es una cooperativa de trabajo asociado que haga intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas vigentes.

Indica que la ESE se encuentra en la fase de implementación del proceso de formalización.

El día 10 de marzo de 2021 la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA allego su escrito de descargos indicando lo siguiente:

Que al analizar el sujeto pasivo a quien el legislador impuso los efectos del contenido normativo para colegir con meridiana claridad que nuestra empresa no puede ser sancionada o indagada por el quebranto de tales disposiciones entre tanto las dos primeras disposiciones no están direccionadas a regular la actuación de las Empresas de Servicios Temporales sino de las empresas usuarias que contratan con estas el suministro de personal y la ultima norma no es aplicable a su entidad sino a cooperativas de trabajo asociado que son diferentes a su organización empresarial.

El representante legal de Konekta temporal cita las normas contenidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, decreto 4369 de 2006 artículo 6 y Ley 1429 de 2010 artículo 63.

Indica que las dos primeras normas citadas tienen como sujeto pasivo a los usuarios de las empresas de servicios temporales y a estas últimas, el incumplimiento del mandato legal siempre estará a cargo de la empresa usuaria en este caso la ESE HLCl mas allá de que el empleo en misión sostenga por seis (06) meses prorrogados por otro tanto se convertirá en un cargo fijo en la planta de personal que deberá ser sometido a un proceso de formalización laboral, procedimiento que esta a cargo de la empresa usuaria y no de la Empresa de Servicios Temporales.

Continúa con el análisis normativo de las presuntas normas por las que se abrió pliego de cargos al referirse al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, indica que es claro que el legislador prohibió la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado toda vez que mediante dicha figura contractual se desdibujan los elementos esenciales del contrato de trabajo y se conculcan derechos mínimos establecidos por la normatividad sustantiva laboral, aspecto que no ocurre con la vinculación laboral de los empleados en misión a través de una empresa de servicios temporales como Konekta Temporal indicando que en todo caso asumen el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral, como garantía de los derechos mínimos.

Reprochan las actuaciones surtidas por el Ministerio del Trabajo indicando lo siguiente:

- Si la indagación fue ante la ESE HLCl en donde presuntamente constataron que dicha entidad estaba incumpliendo las normas laborales por actos de intermediación laboral es inexplicable la razón por la cual se formulan cargos a la empresa KONEKTA y no a la ESE cuando es aquella quien debe formalizar el personal contratado como empleados en misión.
- Si el Ministerio del trabajo toma como base probatoria las visitas, indagaciones recaudadas en diligencias porque no se les brindo la oportunidad de estar presentes en las diligencias y conocer y controvertir las pruebas que ahora son irrefutables para el Ministerio y que no han surtido el filtro de la inmediatez o contradicción probatoria.
- Manifiestan que porque no se indago la comisión de dichas vulneraciones a la ESE que es la entidad a la que el legislador le impone la carga normativa.
- Indican que si la empresa KONEKTA ha estado ejecutando contratos administrativos siendo oferentes de una entidad pública gozando de presunción de legalidad tales contratos, en donde queda el principio de seguridad

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

jurídica de postularse para la ejecución de un contrato estatal, maxime si este ente Ministerial les han otorgado licencia para operar el tipo de contratos por el cual nos formulan cargos.

- Solicita aplicación del non bis in idem, ya que la Dirección Territorial Bogotá revoco resolución sancionatoria emitida por la Dirección Territorial Bolívar en investigación administrativa en circunstancias iguales a las aquí indagadas ya que la Coordinadora del Grupo de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales de Bogotá, a través de la Resolución 0060 del 15 de enero de 2018 archivo investigación sancionatoria a esta empresa y revoco la Resolución 3060 del 08 de agosto de 2016 emanada de la Dirección Territorial Bolívar en la que se les sanciono al pago de multa pecuniaria.

Por lo anterior solicita que se archive la investigación en favor de la empresa KONEKTA.

Si

- **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

- ❖ **Competencia**

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el artículo 485 del Código Sustantivo de Trabajo, “La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine”. (Negrillas fuera de texto).

Aunado a lo anterior, la resolución número 2143 del 2014, en su artículo 2, literal c), numeral 8, en virtud del cual - El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones: “Programar y ejecutar las acciones de prevención, promoción, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales”.

En ese mismo orden de ideas, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

“Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe, sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los

distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas”.

“Con el fin de contribuir a prestar una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de los derechos de los trabajadores, este despacho dictó la Resolución No. 3351 de 25 agosto de 2016, por medio de la cual, se reglamenta el conocimiento y trámite de las querellas, quejas o reclamos que los trabajadores presentan ante las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

Entre otras disposiciones, este acto administrativo establece que, el conocimiento y trámite de las querellas, quejas o reclamos y de las investigaciones administrativas a petición de parte, corresponde a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del lugar de la prestación del servicio o domicilio del querellante o del querellado, a elección del querellante”.

Según el tenor literal del numeral 2 del artículo 486 del CST:

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.**

Así mismo el numeral 5 del literal c del artículo 1 del decreto 2143 del 2014 arriba citado establece que corresponde a la coordinación del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control:

Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.

• **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Una vez surtido el procedimiento establecido en el artículo 47 del Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo procede el despacho comisionado a emitir el correspondiente acto administrativo que pone fin a la actuación adelantada en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.

La conferencia 99 de la Organización Internacional del Trabajo, resalta la importancia del Trabajo Decente en el cual se deben respetar los siguientes aspectos:

Oportunidades de empleo e ingresos.
Derechos de los Trabajadores.
Protección Social.
Dialogo Social.

La Honorable Corte Constitucional ha desarrollado en diferentes oportunidades el artículo 53 de la Constitución Política; en este sentido consideramos oportuno traer a colación la **Sentencia T-449/08**, de la cual extractamos uno de sus apartes: “En relación con la protección constitucional a la estabilidad en el empleo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se constituye en un principio que rige de manera general las relaciones laborales y se traduce en el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato. Ello se refleja en la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justas”.

En otro de sus pronunciamientos el Alto Tribunal expone; en materia de trabajo no basta simplemente con permitir al trabajador el desempeño de una actividad determinada, si de otra parte es realizada en

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

condiciones de injusticia o que afecten la dignidad humana. Por lo tanto no le es lícito en ningún caso al patrono, ya sea un particular o la misma administración, el desconocimiento de los principios mínimos fundamentales establecidos en el art. 53 de Constitución Nacional por ser estos complemento indispensable del art 25 de la carta.

El artículo 2 de la Constitución Política reza "Artículo 2o. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."

Postulados de un Estado Social de Derecho donde los fines y cometidos estatales están orientados a la prevalencia de la realidad y la justicia social en la interpretación y alcance de los contenidos jurídicos.

De los fundamentos Constitucionales del Trabajo Decente los cuales son los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, se desprenden principios neurálgicos:

- ❖ **Trabajo Digno:** (Pilares sentencia T-457 de 1992) "La persona representa en ella misma un fin, la dignidad de la persona no permite que sea reducida a la condición de cosa u objeto y se observan los principios básicos del trabajo establecidos en el art. 53 de la Constitución Política de Colombia.

El trabajo digno es el que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos."

En este orden de ideas, conforme a los lineamientos Internacionales y Constitucionales, del trabajo digno y decente tiene las siguientes características:

- ❖ El **trabajo** como un derecho y obligación social que se realiza a través de **diferentes modalidades**.
- ❖ Protección de los **derechos fundamentales** en todas estas modalidades con base en la interpretación que se realiza sobre los principios y valores constitucionales.
- ❖ Los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, **no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores**.
- ❖ Necesidad de identificar el **contrato realidad** independientemente de la forma como se establezcan las diferentes modalidades de trabajo, toda vez que el Estado no sólo protege al trabajo como concepto abstracto sino **al trabajador y su dignidad**.

De otra parte, es preciso tener claridad respecto a lo que se entiende como intermediación laboral el cual es "el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades. Esta actividad únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el decreto único reglamentario número 1072 de 2015. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté debidamente acreditada como Empresas de Servicios Temporales a través de una autorización otorgada por este Ministerio y solo se adelantara en los casos que la Ley así lo haya autorizado".

Ahora bien, la Ley 1438 de 2011 " por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones" en su artículo 103 relativo a la contratación de personal misional

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

permanente refiere que queda prohibido a las instituciones prestadoras de salud la vinculación de trabajadores a su planta de personal bajo cualquier modalidad de intermediación laboral que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes esto en concordancia con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y los artículos 122 de la Constitución Política que promulga (i) No habrá empleo publico que no tenga funciones detalladas en la Ley o reglamento y para

proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente” (...) y (ii) artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera (...) se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley” (...); bajo esta interpretación todo el personal misional permanente de las instituciones publicas prestadoras de salud deben estar vinculadas de manera directa con la institución prestadora de salud.

De conformidad con el precepto legal ut – supra, procede el Despacho a pronunciarse sobre los hechos de la presente investigación administrativa laboral, las pruebas arrimadas al expediente, la respuesta a los mismos, teniendo en cuenta las circunstancias de hechos, tiempo, modo y lugar que motivaron el inicio de la presente actuación administrativa.

Sin embargo, resulta oportuno resolver algunos interrogantes que presenta la apoderada de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, en torno a la presente actuación administrativa laboral.

Dentro del trámite de la presente investigación administrativa laboral se ha cumplido a cabalidad el debido proceso, contradicción, derecho defensa, audiencia que rigen las actuaciones administrativas previsto en la Constitución Política de Colombia de 1991, aunado a los principios que contempla la Ley 1437 de 2011, tales como transparencia, eficacia, celeridad economía, contradicción entre otros.

En ese mismo orden de ideas, el despacho comisionado para la adopción del procedimiento administrativo sancionatorio contra la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS., realizó un juicio de valor, argüido en la sana crítica, fundado en las pruebas que redundan en el expediente, y que llevaron a concluir la violación objetiva de la normatividad laboral existente que reprimen ese modelo de comportamiento contractual en materia laboral.

Así mismo, los fundamentos fácticos que se apreciaron por el Despacho para la formulación del pliego de cargos contra la investigada se encuentran amparados en la normatividad laboral vigente, que tipifican la conducta de la interesada en el caso concreto, teniendo como punto de partida, el objeto de la empresa usuaria, su naturaleza y los fines de esta.

La conducta desplegada por esta Coordinación, como ya se advirtió ut – supra, se encuentra reglada en el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo y de más disposiciones legales que lo complementan y adicionan, el cual faculta a el ente ministerial en cabeza de esta Coordinación, para el caso que nos ocupa a imponer las sanciones administrativas a que haya lugar para los empleadores que desatiendan los deberes legales y reglamentarios.

Sea oportuno precisar y advertir a la ESE HLCl, que; por expreso mandato legal, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, reglamentado por el artículo 1 del Decreto 20205 de 2011, no es aplicable única y exclusivamente a las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, como erradamente lo pretende la parte interesada, toda vez que el mismo se aplica y extiende a todo tipo de empresas, ya sean públicas y/o privadas, siendo claro en el sentido de quienes son los destinatarios de la misma, por la acción u omisión del deber legal.

Así las cosas, el precepto anotado le es aplicable a cualquier tipo de empresa indistintamente de que sea una cooperativa de trabajo asociado, s.a., s.a.s., ltda., empresa de servicios temporales, especializadas, etc.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

De conformidad con el acervo probatorio que reposa en el expediente, consecuente de la investigación administrativo-laboral, en la cual se arrimaron pruebas documentales, entre las cuales se encuentran el acta de visita administrativa de inspección realizada en las instalaciones de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, en la cual se dejó sentado cuantos trabajadores le suministran servicios como empleados en misión de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL**, a la empresa usuaria **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, así como los cargos que ostentan cada uno de ellos para el desarrollo del objeto social de la investigada.

El despacho comisionado logro evidenciar que la ESE HLCl tiene vinculados de manera directa 61 servidores públicos, según lo indicado por la ESE en comunicado del 1 de diciembre de 2017 donde manifiestan que para la prestación de servicios asistenciales esta se determina con base a las frecuencias de uso y la cantidad de usuarios contratados, la capacidad instalada necesaria (cantidad de personal) requerida mediante el suministro de trabajadores en misión por medio de empresas de servicios temporales, y que por lo tanto para suplir la demanda de servicios requieren un promedio mensual de 655 trabajadores en misión asistenciales y 185 trabajadores en misión administrativos; trabajadores que conforman la planta de personal de la ESE con la cual ejerce su objeto social, según contratos de suministro 092-17, 124-17, 151-17, 013-98 y 108-98, por enumerar algunos de los suscritos.

En ese mismo orden de ideas, en el expediente existe copia del contrato de prestación de servicios número 092 del 2017 entre la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, y la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL**, en el cual se describe el objeto y naturaleza de la contratación, previendo entre sus cláusulas lo siguiente:

CLAUSULA SEGUNDA. OBJETO DEL CONTRATO: “El contratista se obliga para con la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS a enviar los trabajadores en misión que requiera la ESE HLCl para el cubrimiento de los servicios asistenciales de salud de urgencias, salud oral y consulta externa a ejecutarse en los centros de salud con cama, centro de salud y puestos de salud que componen la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS conforme la invitación de fecha 8 de febrero de 2017 y a su propuesta aprobada por la ESE. PARAGRAFO PRIMERO: RECURSO HUMANO A SUMINISTRAR: El contratista deberá suministrar a la ESE HLCl un máximo de SETESCIENTOS CUARENTA Y TRES PERSONAS (743) personas mensual para el área asistencial (...)”

Tal y como se aprecia en el acervo probatorio que reposa en el expediente, y aunado a lo señalado en el acta administrativa realizada en las instalaciones de la ESE HLCl, y lo plasmado en la cláusula segunda del contrato de prestación de servicios suscrito entre el **CONTRATANTE** y el **CONTRATISTA**, se evidencia que el personal que presta servicios para la empresa investigada, realizando labores de servicios asistenciales de salud de urgencias, salud oral y consulta externa”. Son contratadas y empleados con la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL**.

Conviene precisar que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS tiene como misión institucional la prestación del servicio de salud de baja complejidad, por consiguiente, siendo ello su naturaleza, su razón de ser y existencia por cuanto fue creada para ello, no lo es menos cierto que a todas luces debe disponer de una planta de personal propia para desarrollar su actividad misional permanente, mediante la contratación directa de un número plural de trabajadores que le permitan cumplir con su objeto social, empero no por interpuesta persona, un tercero, como lo es la empresa de Servicios temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**.

Resulta oportuno traer a colación la concepción de **Actividades misionales permanentes**, las cuales son aquellas directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios característicos de la unidad empresarial. Se evidencian como actividades misionales permanentes aquellas que:

- ✓ *En virtud del objeto social de la unidad empresarial beneficiaria, su misión, visión y objetivos corporativos.*
- ✓ *En virtud de la práctica de la unidad empresarial beneficiaria, cuando se advierta que las actividades son esenciales, necesarias, requeridas, continuas, habituales, y/o parte del giro ordinario de los negocios de la unidad empresarial beneficiaria.*

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

- ✓ *“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.*

En ese orden de ideas, se denota que el contrato suscrito entre la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, y la empresa de Servicios **KONEKTA TEMPORAL LTDA.**, se fundamentan en el desarrollo y ejecución de la actividad misional permanente de la ESE HLCI, tal y como viene cimentado ut supra.

Luego entonces, es claro que la ESE HLCI., utiliza personal para trabajar en misión que es empleada de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA.**, para la prestación, ejecución y desarrollo de los servicios que devienen de su objeto social, esto es, de su actividad misional permanente.

La constitución Política de Colombia de 1991 establece en su artículo 25:

ARTICULO 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”.*

En ese orden de ideas es claro para esta Coordinación que entre los servicios que demanda la empresa usuaria prestación del servicio de salud, así como en todas las actividades inherentes o conexas, que se demanden por los usuarios, que puede y debe prestar de manera directa la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, y que constituyen su actividad misional permanente, los viene prestando, desarrollando a través de la empresa **CONTRATISTA**. Incurriendo en Intermediación Laboral no Permitida, de conformidad con lo señalado por el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el cual dispone:

ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. *“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”. (Subrayado fuera de texto).*

En este orden de ideas, es manifiesta la trasgresión del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 por parte de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS., al contratar trabajadores con empresas de servicios temporales para el desarrollo, ejecución de su objeto social, o de su actividad misional permanente.

En el presente asunto, no se trata únicamente del hecho de que los servicios que les suministra la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, por intermedio de sus empleados a la usuaria **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS.**, sean contratados por seis (6) meses o menos de un (1) año, no, el hecho estriba en que se tienen trabajadores laborando bajo la modalidad de trabajadores en misión, para realizar la actividad misional permanente de la empresa usuaria.

No obstante, lo anterior, en el caso objeto del presente acto administrativo, se allegaron documentales que evidencian que algunos de sus trabajadores que se encuentran relacionados en el listado entregado por parte de la empresa usuaria, llevan más de un (1) año, a la fecha prestando dichos servicios a la usuaria.

Esa circunstancia de llevar los empleados de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL**, más de un año, necesariamente desdibuja por extralimitación la figura de la temporalidad en virtud de la cual las empresas **USUARIAS** pueden contratar con las empresas de Servicios Temporales las actividades misionales, mediante la suministración de servicios a través de personal en misión.

*“La ley 1429 de 2010 al enunciar derechos constitucionales en el inciso primero del art. 63 dejo de presente, que al referirse al trabajo no lo hizo trayendo a colación cualquier tipo de trabajo, sino que por el contrario, distinguió entre este y la ocupación, al rodear al primero con la seguridad del contrato de trabajo y sus efectos legales en materia de prestaciones y seguridad social, vocación de permanencia, y principios; con una connotación excepcional de desarrollo humano al plantear la norma superior del ordenamiento jurídico el carácter de **digno y justo** que tiene el trabajo, además de decente, concepto de desarrollo doctrinario por la OIT y que hace parte del bloque de constitucionalidad por intermedio de los convenio suscritos por el Estado Colombiano con este organismo.*

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

Desde el preámbulo, nuestro ordenamiento constitucional resaltó el trabajo como un valor indispensable para la convivencia social, y la garantía de la unidad nacional, junto a otros como: la vida, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, indispensables para darnos un “marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo...”¹

Colombia se define como un Estado Social de Derecho, y a partir de esa definición político - social y filosófica “**se funda en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo** y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”². La condición de Estado social de derecho le implica a Colombia “esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una **vida digna** dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance...”³. Como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado Constitucional y Democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad⁴.

El respecto por la dignidad representa la valoración de las personas solamente por su condición humana, sin tener en cuenta otras consideraciones. Ello significa que bajo ninguna circunstancia puede tratarse a la persona como medio para alcanzar diferentes fines, sino que ella representa un fin en sí misma⁵

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** (Art. 25 CN). Esta manifestación del constituyente del 91, como lo manifestamos anteriormente marca la excepcional relevancia del trabajo que paso a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho⁶. Y tal como lo manifiesta el art. 53 de la CN la ley, los contratos, y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ha dicho la Corte Constitucional: en materia de trabajo no basta simplemente con permitir al trabajador el desempeño de una actividad determinada, si de otra parte es realizada en condiciones de injusticia o que afecten la dignidad humana. Por lo tanto no le es lícito en ningún caso al patrono, ya sea un particular o la misma administración, el desconocimiento de los principios mínimos fundamentales establecidos en el art. 53 de la Constitución Nacional por ser estos complementos indispensable del art 25 de la carta⁷.

Lo anotado anteriormente; para la misma Corte son componentes o elementos del concepto de trabajo digno y justo. Los mismos principios mínimos fundamentales a los que se refiere el art. 532 de la Constitución Nacional (sentencia T-457 de 1992) y son estos: igualdad de oportunidades para trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; **estabilidad en el empleo irrenunciabilidad** a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre la formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad⁸.” (Negrillas y Subrayado fuera de Texto).

El hecho estriba en que se tienen trabajadores de un **CONTRATISTA** laborando al servicio de una empresa **USUARIA**, realizando una actividad misional permanente de la empresa **CONTRATANTE**, la cual en principio se encuentra autorizada, pero cuando se extralimitan en el ejercicio incurren en la violación de la norma, lo cual se encuentra expresamente prohibida, por actuar con desconocimiento integro al ordenamiento legal.

¹Constitución Política de Colombia, preámbulo

²Ibídem, art 1

³Corte Constitucional, sentencia T-426 de junio 24 de 1992

⁴ Citado: Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y Control Preventivo a las políticas Públicas. Sentencia C-425 de 2005.pag 34

⁵ ibídem

⁶Procuraduría General de la Nación. Op. Cit.Pág. 37

⁷Citada por: Younes Moreno Diego. Op. Cit. pág. 176

⁸Constitución Nacional. Art. 53

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

Si bien es cierto, la tercerización de actividades misionales no se encuentra prohibida, para la cual las empresas de servicios temporales se encuentran plenamente autorizadas, no lo es menos cierto, que sólo se encuentran autorizadas, pero sólo bajo los tres (3) presupuesto que establece el artículo 6 de Decreto

4369 de 2006, lo que implica que cuando las conductas desplegadas se encuentran por fuera de tales eventos, la misma estará prohibida por expreso mandato legal, aun cuando sean labores propias de la empresa contratante, lo que va más allá de la responsabilidad solidaria que se pueda generar entre las partes contratistas y contratantes. En ese orden de ideas, es claro que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS viene realizando unas actuaciones contrarias a las previsiones legales.

En consecuencia, esa intermediación laboral sólo le es permitida en los casos previstos en el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, situación que no ocurre en el caso objeto del presente acto administrativo, toda vez que dicho precepto es quebrantado por la interesada, Al mantener personal en misión por más de un (1) año prestándole servicios por intermedio de un contratista.

La intermediación laboral se encuentra permitida y autorizada por ley para las empresas de servicios temporales, pero sólo bajo los parámetros del anotado artículo ut - supra, esto es:

Artículo 6 Decreto 4369 de 2006. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales.” Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.” (Negritas y subrayado fuera del texto).

Por consiguiente, como se anotó anteriormente, los trabajadores que le suministran servicios por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA.**, a la empresa usuaria **ESE HLCI**, ninguno de ellos se encuentra bajo la modalidad prevista en el artículo precedente, y menos aún obedecen a labores ocasionales, contrariándose así lo dispuesto en el precepto normativo por parte de la empresa ut – supra, por cuanto cumplido el plazo de seis (6) meses más se prohíbe la prórroga de contrato ni celebrar nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dichos servicios.

En la etapa de indagación preliminar se realizó un muestreo de trabajadores a fin de verificar el cumplimiento de los deberes legales y prestacionales de la empresa KONEKTA LTDA, de los documentos allegados, se evidencio lo siguiente:

NOMBRE	CEDULA	CARGO
LAURA ISABEL VASQUEZ CARABALLO	32.936.215	MEDICO DE URGENCIAS
MILTON CATAÑO AYOLA	1128046679	BACTERIOLOGO
JUAN GUILLERMO DIAZ NARVAEZ	1103214726	REGENTE DE FARMACIA.
ARELIS ACUÑA ANAYA	45497662	AUXILIAR DE LABORATORIO.
ELIZABETH BARRIOS GOMEZ	45453415	AUXILIAR DE URGENCIAS

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021**HOJA 2**

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

JESSICA PAOLA RODRIGUEZ DURAN	1128051483	ENFERMERA DE URGENCIAS.
LIEZEL ULLOQUE CAMAÑO	1143340908	MEDICO DE URGENCIAS
MAIRA MAZA ANAYA	45765174	AUXILIAR DE URGENCIAS
VICTOR RAUL SEGRERA VANEGAS	1047429059	MEDICO DE URGENCIAS
SILVIA JIMENEZ ALMENDRALES	45693305	AUXILIAR DE LABORATORIO
ALEJANDRO DE JESUS BLANQUICETT DIAZ	1047442299	MEDICO DE URGENCIAS
ANDREA LUCIA ACEVEDO CARVAJAL	1047372761	COORDINADOR CSC
YENNIFER CASTILLO ORTEGA	1047444174	AUXILIAR DE LABORATORIO 4H
PAOLA CASTRO FABRA	22809644	ENFERMERA DE URGENCIAS
CARMELINA DEL TORO GONZALEZ	40987077	AUXILIAR DE LABORATORIO 8H
GREILIS SILVA RIVERA	1100626298	REGENTE DE FARMACIA
GINA PAOLA ROQUEME PEREIRA	45554441	AUXILIAR DE URGENCIAS
LUZ DARY VALDES JARABA	33363390	AUXILIAR DE URGENCIAS
LINA MARIA GARCIA BANQUEZ	45554316	LIDER DE AREA
CLAUDIA PATRICIA BERRIO TORRES	1049928632	AUXILIAR DE ENFERMERIA GENERAL
DILIA DEL SOCORRO ZUÑIGA GONZALEZ	1068737944	AUXILIAR DE ENFERMERIA GENERAL
CATALINA DEL CARMEN SEPULVEDA RAMIREZ	1047405456	AUX. DE ODONTOLOGIA 4H
FERNAN VICTOR VELASQUEZ PEREIRA	73073291	PU SALUD ORAL 4 H
KAREN DAYANA MALDONADO NAVAS	1047370991	AUX. DE ENFERMERIA GENERAL

De los trabajadores relacionados en el cuadro anterior se solicito a la empresa KONEKTA allegara los pagos de las primas, cesantías, aportes al sistema de seguridad social y entrega de dotación.

Respecto al pago de las primas del mes de junio, allegaron las copias de los comprobantes de pago sin firma de los trabajadores y no allegaron copia de la transferencia electrónica o consignación de las mismas.

De los pagos de liquidaciones no allegaron copia de transferencia electrónica o consignación de las mismas.

En cuanto a la dotación, la empresa allego certficacion de la entrega de 2 vestidos y 2 calzados de labor, a los trabajadores relacionados, cuando la normatividad establece claramente que se deben entregar 3 en el año en las fechas establecidas.

Como quiera que las liquidaciones no se demuestran haber sido consignadas o ello configuraría la violación de un derecho prestacional del trabajador.

En el presente caso de la documental allegada se evidencio que la empresa KONEKTA vulnero la normatividad al no demostrar el pago de las liquidaciones de prestaciones sociales ni la entrega de la

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

dotación de manera completa a los trabajadores suministrados, afectando sus derechos legales y prestacionales.

Ahora bien respecto a lo manifestado por la apoderada de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS de que se encuentran en proceso de formalización, este no se ha concretado.

Al respecto es preciso indicar que la Ley 1610 de 2013, permite que aquellas empresas que se encuentren incurso en conductas atentatorias de la estabilidad en el empleo, como lo es la intermediación laboral o tercerización ilegal, presenten su iniciativa de acogerse a los postulados de la presente Ley, realizando el proceso de formalización laboral, con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

Acuerdos de Formalización Laboral

Artículo 13. Definición. "Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas."

Artículo 14. Objetivos. "Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.

2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.

3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo."

Si bien es cierto, la ESE viene desarrollando estudios técnicos de formalización laboral en los años 2013, 2014, 2016, 2018, y 2019, la Dirección Territorial Bolívar no ha recibido una propuesta formal para realizar dicha formalización.

De otra parte y respecto a lo manifestado por la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA en sus alegatos, con solo observar el expediente, se infiere con mediana claridad que hemos sido absolutamente respetuosos del Debido Proceso; toda vez que la empresa ejerció con vehemencia y sin dificultad alguna el Derecho a la Defensa y Contradicción, allegando documentales solicitadas y participando activamente en la mesa de trabajo realizada. Se evidencia que durante la actuación administrativa se allegó el material probatorio suficiente que demuestra la transgresión de la norma. En este orden de ideas cabe precisar que las entonces investigadas allegaron en cada una de las etapas procesales escritas y pruebas en torno de su defensa; siendo el Despacho comisionado objetivo y cuidadoso al momento de estudiarlas y analizarlas.

En cuanto a lo manifestado por el apoderado respecto del principio constitucional del non bis in idem, la Corte Constitucional en sentencias **C-870 de 2002** y **C-478 de 2007**; realizó una síntesis de los criterios que gobiernan o rigen la prohibición del doble enjuiciamiento.

- *El principio del non bis in idem tiene el carácter de derecho fundamental de aplicación directa e inmediata, y con él se busca "evitar que las personas sean sometidas por el Estado a permanentes y sucesivas investigaciones y sanciones a partir de un mismo comportamiento, colocándolas en estado de absoluta indefensión y de continua ansiedad e inseguridad".*
- *Su importancia radica en que, "cualquier individuo puede tener la confianza y la certeza de que las decisiones definitivas dictadas en su contra, fruto de los procesos que definen su responsabilidad en la comisión de conductas contrarias a derecho, realizan la justicia material en cada caso concreto e impiden que tales comportamientos ya juzgados puedan ser objeto de nuevos debates sin distinta fórmula de juicio".*

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

- *El fundamento de su existencia son los principios de seguridad jurídica y justicia material, los cuales a su vez se amparan en el principio de la cosa juzgada, por cuyo intermedio se le reconoce carácter definitivo e inmutable a las decisiones judiciales ejecutoriadas, impidiendo “que los hechos o conductas debatidos y resueltos en un determinado proceso judicial vuelvan a ser discutidos por otro funcionario en un juicio posterior”.*
- *Teniendo en cuenta el ámbito de protección, el non bis in ídem no solo se dirige a prohibir la doble sanción sino también el doble juzgamiento, pues no existe justificación jurídica válida para someter a una persona a juicios sucesivos por el mismo hecho. En este sentido, la expresión “juzgado”, utilizada por el artículo 29 de la Carta para referirse al citado principio, comprende las diferentes etapas del proceso y no sólo la instancia final, es decir, la correspondiente a la decisión.*
- *La prohibición del doble enjuiciamiento se extiende a los distintos campos del derecho sancionador, esto es, a todo régimen jurídico cuya finalidad sea regular las condiciones en que un individuo puede ser sujeto de una sanción como consecuencia de una conducta personal contraria a derecho. Así entendida, la cita institución se aplica a las categorías del “derecho penal delictivo, el derecho contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional, el derecho de punición por indignidad política (impeachment) y el régimen jurídico especial ético-disciplinario aplicable a ciertos servidores públicos (pérdida de investidura de los Congresistas).*
- *El principio del non bis in ídem le es oponible no solo a las autoridades públicas titulares del ius puniendi del Estado, sino también a los particulares que por mandato legal están investidos de potestad sancionatoria. De manera particular, y dada su condición de garantía fundamental, al Legislador le está prohibido expedir leyes que permitan o faciliten que una misma persona pueda ser objeto de múltiples sanciones o de juicios sucesivos ante una misma autoridad y por unos mismos hechos.*
- *Conforme con su finalidad, la prohibición del doble enjuiciamiento, tal y como ocurre con los demás derechos, no tiene un carácter absoluto. En ese sentido, su aplicación “no excluye la posibilidad de que un mismo comportamiento pueda dar lugar a diversas investigaciones y sanciones, siempre y cuando la conducta enjuiciada vulnere diversos bienes jurídicos y atienda a distintas causas y finalidades*

El principio del **NON BIS IN IDEM**, se encuentra inmerso en el Debido Proceso, lo que implica que es de envergadura Constitucional; el cual por obligatoriedad se debe aplicar en todo tipo de procedimientos indistintamente a la naturaleza de estos; del cual este Ministerio ha sido absolutamente respetuoso, ciñendo cada una de nuestras investigaciones al mismo; de los cuales, la que se define por medio del presente acto administrativo no es la excepción.

So pena de la prohibición de que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho; resulta pertinente anotar que su aplicación no exonera al sujeto del cumplimiento de la ley, máxime si la ha transgredido en anteriores oportunidades; lo que implica que es plenamente consciente de su conducta violatoria del ordenamiento jurídico y aun así insiste en acciones atentatorias del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior es preciso aclarar al Representante Legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA que las dos resoluciones 0060 del 15 de enero de 2018 y la 3060 del 8 de agosto de 2016 fueron expedidas por el grupo de trabajo de la unidad de investigaciones especiales de Bogotá por poder preferente, y no por la Dirección Territorial Bolívar como el apoderado indica en su escrito de alegatos. En esta oportunidad según la resolución allegada por la empresa como anexo a su escrito, el archivo se profirió por falta de pruebas y por haber superado el funcionario de segunda instancia el año para resolver el recurso.

En ese mismo orden de ideas es menester advertir, que para el ente ministerial se encuentra claro, acreditado y demostrado en el expediente motivo del presente acto administrativo laboral, que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, se encuentra realizando una intermediación laboral indebida al mantener empleados de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA.**, prestándole servicios, cuya labor consiste en servicios asistenciales de salud de urgencias, salud oral y consulta externa entre otros, siendo ello su actividad misional permanente, su objeto social, el cual deviene de su naturaleza su razón de ser.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Como puede apreciarse en el expediente objeto del presente acto administrativo laboral, se denota que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, se encuentra sustrayéndose de unas de sus obligaciones laborales y contractuales, lo cual conlleva a la violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

De otra parte, se denota que la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, se encuentra sustrayéndose de unas de sus obligaciones laborales y contractuales, lo cual conlleva a la violación del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

En el presente asunto el Despacho llegó a esa conclusión luego de apreciar y valorar cada una de las pruebas arrojadas al expediente en el curso de la investigación.

Por consiguiente, son esas piezas documentales, de acuerdo con su valor probatorio las que comprometen la conducta de las empresas **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y KONEKTA TEMPORAL, LTDA**, por cuanto conducen en forma inequívoca al esclarecimiento de los hechos del presente asunto que

En el caso en concreto se demostró lo siguiente

1. Que el objeto misional de la empresa esta siendo desarrollado por personal de una empresa de servicios temporales
2. El tiempo que lleva ese personal desarrollando el objeto misional contraviene los artículos 71 a 77 de la Ley 50 y sus decretos reglamentarios.
3. No se demostró que la empresa temporal haya pagado las liquidaciones de prestaciones sociales de algunos de los empleados que finalizaron sus contratos.

De lo expuesto anteriormente se colige que el desarrollo de la actividad misional externo a la ESE ha tenido como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, el pago de sus acreencias laborales y prestacionales, lo que permite inferir sin ninguna duda que se esta violando el art 63 de la Ley 1429 por parte de las 2 empresas por lo que se cumplen los dos presupuestos 1. Que se encuentran contratando su objeto misional y 2. Que se encuentran vulnerados sus derechos laborales y prestacionales.

Lo anterior implica en que esas normas no pueden ser desconocidas ni vulneradas en manera alguna por quienes tienen el deber y la obligación de acatarlas.

"Conforme las normas anteriormente descritas, corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, como funcionarios designados por este Ministerio, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre cumplimiento de la normatividad referente a la afiliación a la seguridad social, a las Cajas de Compensación Familiar y elusión y evasión de parafiscales, de los regímenes de trabajo asociado y compensaciones, libros de contabilidad, libros de actas, registros de aportes y demás disposiciones afines. Ello lo realiza el Inspector de Trabajo mediante el Control, verificando en qué medida las empresas cumplen efectivamente las disposiciones que están obligadas a respetar".

Con base en las consideraciones anotadas, el despacho declara probados los dos cargos imputados a las investigadas y en consecuencia dispondrá sanción de acuerdo a la siguiente graduación.

a. Razones que Fundamentan la Decisión.

La condigna sanción, para el caso que nos ocupa cumplirá una Función Coactiva o de Policía Administrativa Laboral, de conformidad con la facultad coercitiva que se encuentra en cabeza de este Despacho del Ministerio del Trabajo, según los postulados del artículo 3 numeral 2 de la Ley 1610 de 2013.

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

Lo anterior, debido a que la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, de acuerdo con los hallazgos encontrados en la visita administrativa, averiguación preliminar, y las probanzas que reposan en el expediente, se encuentra realizando una conducta expresamente prohibida por ley, como lo es la realización y/o ejecución de la actividad misional, permanente de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, que no se ajusta a las previsiones del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

b. Graduación de la Sanción.

Para efectos de la imposición de la sanción administrativa laboral, el Despacho abroga las previsiones del artículo 486. Subrogado. Decr. 2351 de 1965, art. 41 del Código Sustantivo del Trabajo. No. 2 el cual dispone:

El artículo 486 ibídem, subrogado Decreto-Ley 2351 de 1965, art. 41.

1º)...

2º. Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: “Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.”

3º)...

Así las cosas, observamos que con la conducta desplegada por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, se presentó un quebrantamiento del numeral 1, de la ley 1610 de 2013.

De igual forma, para efectos de determinar la graduación de la sanción administrativa se tendrán en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, que contempla la citada ley.

- **Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.**

Con la conducta desplegada por parte de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, de no procurar por la vinculación directa de los empleados de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, que le prestan servicios, a su planta de personal como sería su deber ser, y de contera su obligación legal y reglamentaria, por ser su naturaleza, su objeto social, esto es su actividad misional permanente, sino que por el contrario lo que se denota por consiguiente es una conducta discriminatoria que realiza la investigada, con los trabajadores que le prestan servicios por interpuesta persona de un tercero **CONTRATISTA**, situaciones y/o circunstancias que se prohíben expresamente por el ordenamiento jurídico colombiano en las leyes existentes.

Esas circunstancias que ensancha la **ESE HLCI**, con su actuar le cohibe a esos trabajadores del **CONTRATISTA** de disfrutar de derechos y beneficios que se pueden obtener de la usuaria, como le es una estabilidad laboral, con contratos de trabajo con vocación de permanencia, y de alguna forma afectan los derechos laborales del personal que suministra servicios a la usuaria.

Para el ente ministerial, si bien es cierto la ESE HLCI, a la fecha de la expedición del presente acto administrativo laboral, ha iniciado formalización laboral, esta no se ha concretado por lo que se puede deducir que la intermediación laboral no permitida por expreso mandato legal no ha cesado, por lo que se infiere que la misma es persistente en el tiempo, manteniéndose incólume las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que se encuentra probado la violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

Así las cosas, la inobservancia al allanamiento de las previsiones legal legales que reglamentan la materia por parte de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS., constituyen una falta grave, al realizar una actividad que se encuentra a todas luces prohibida en el ordenamiento jurídico colombiano.

De otra parte, la conducta desplegada por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, al encontrarse realizando unas labores para un tercero, sin el lleno de los requisitos previstos por ley para ello, utilizando sus empleados para que le realicen, ejecuten esas labores de la empresa usuaria, con desconocimiento y/o por fuera de las previsiones legales, como lo es la prestación de un servicio bajo el supuesto amparo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, sin embargo no reúne las exigencias que contempla el precepto legal normativo, cuya inobservancia es evidente por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**.

Esas circunstancias que desarrolla la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**., con su actuar mediante la prestación de un servicio a un tercero sin el cumplimiento de los requisitos previsto para ello lesiona el precepto legal, que sirvió de fundamentación para la formulación del correspondiente pliego de cargos, motivo del presente acto administrativo laboral.

Para el ente ministerial, la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**., a la fecha de la expedición del presente acto administrativo laboral, no ha realizado conducta alguna, mediante las cuales se pueda inferir que la labor que se encuentra prohibida haya cesado, en razón de que a su criterio su actuar es y se encuentra ajustado a la ley, por lo que se infiere que la misma es constante en el espacio y el tiempo, manteniéndose incólume las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que se encuentra probado la violación del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

- **Dosimetría de la sanción administrativa.**

Para efectos de la adopción de las sanciones administrativa, esta Dirección Territorial, mediante auto de fecha 07 de junio de 2016, contempló una dosimetría de las sanciones, teniendo como punto de partida, además de las causales y/o criterios de graduación previstos para las sanciones administrativas, la gravedad de la falta, el tamaño de la empresa, la racionalidad y proporcionalidad.

Por la inobservancia ejercida por parte de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, en la procura de lograr el mejoramiento y calidad laboral de los trabajadores que le prestan servicios por interpuesto **CONTRATISTA**, en equilibrio del personal operante directo de la usuaria, acogiéndose a las previsiones legales que reglamentan la materia sobre estos aspectos en particular, atendiendo a los fines esenciales del Estado, como lo es el trabajo directo de todo ese conglomerado de trabajadores que prestan servicios en forma irregular, y para lograr el equilibrio social, en el desarrollo del objeto social de la empresa usuaria, por ser su actividad misional permanente.

Ante la inobservancia de la empresa **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, en darle cumplimiento a las previsiones legales, se abulta la imposibilidad del logro de los fines del Estado en situaciones como las que a hora son objeto del presente acto administrativo.

Así las cosas, se observa que; para el caso que nos ocupa la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, por tener en su planta de personal 61 trabajadores, se encontraría clasificada como una mediana empresa, y en atención a los criterios de graduación encontramos que por la violación del bien jurídico tutelado, al omitir la **ESE HLCI**., tomar las medidas necesarias y conducentes para realizar un proceso de vinculación directa del personal que le presta servicios por intermedio de un tercero contratista, en aras de

mejorar las condiciones y estilo de vida de esos trabajadores, optando por el contrario inobservar las disposiciones legales que reglamentan la materia, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, para lo cual se establece una sanción que oscila entre ciento diez (110) salario mínimo legal mensual vigentes a trescientos

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

cincuenta (350) salarios mínimos legales mensual vigente, y en atención a la gravedad de la falta, la cual se precisa, que es grave, impondremos una sanción de **ciento diez (110) salarios mínimos legales mensuales vigentes**, equivalentes a la suma de **NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 99.937.860.00) MCTE**, con destino al FIVICOT.

De otra parte, para el caso que nos ocupa, es claro para el Despacho, dentro del esquema de legalidad que rigen las actuaciones administrativas laborales, que la conducta desplegada por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, es típica, al encontrarse prevista en la ley y decreto tantas veces anotado, cuya conducta es sancionable e indispensable por esta autoridad administrativa, en aras de lograr la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, conllevando a la imposición de una sanción administrativa, reprobando la actitud asumida por la nominadora con miras a que se prevenga de continuar prestando servicios sin el cumplimiento de los requisitos que ordena la Ley.

Por la inobservancia ejercida por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, en la prestación de servicios a un contratante, por fuera de los requisitos que ordena la ley, cuando en realidad no se cumplen esos presupuestos, conlleva necesariamente a la violación del precepto normativo tantas veces relacionado.

Ante la inobservancia de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL**., en darle cumplimiento a las previsiones legales, se ensancha la imposibilidad del logro de los fines del Estado en situaciones como las que a hora son objeto del presente acto administrativo.

Así las cosas, se observa que; para el caso que nos ocupa la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, por tener un capital suscrito de 300.000.000.00, se encontraría clasificada como una mediana empresa, y en atención a los criterios de graduación encontramos que por la violación del bien

jurídico tutelado, al no cumplir la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA**, en el ejercicio de su actividad comercial, con relación al contrato que mantiene suscrito con la empresa usuaria **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** por fuera de los lineamientos y previsiones del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, siendo contrario al precepto legal, para lo cual se establece una sanción que oscila entre cuarenta y un (41) salario mínimo legales mensual vigentes a ciento diez salario mínimos legales mensuales vigentes (110) salarios mínimos legales mensual vigente, y en atención a la gravedad de la falta, la cual se precisa, que es grave, impondremos una sanción de **treinta (41) salarios mínimos legales mensuales vigentes** equivalentes a la suma de **TREINTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$ 37.249.566.00) MCTE**, con destino al FIVICOT.

En mérito de lo anterior, esta Coordinación,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. - DECLARAR probada la violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, por la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8** creada mediante Decreto 0421 del 29 de junio de 2001, con **Mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co** con domicilio en la ciudad de Cartagena - Bolívar en el barrio pie de la popa sector toril calle 33 No. 22 - 52, cuyo representante legal es el señor **RODOLFO JOSE LLINAS CASTRI** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021

HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

ARTICULO SEGUNDO: - SANCIONAR a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS identificado con **NIT 806.010.305-8** creada mediante Decreto 0421 del 29 de junio de 2001, con **Mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co** con domicilio en la ciudad de Cartagena - Bolívar en el barrio pie de la popa sector toril calle 33 No. 22 - 52, cuyo representante legal es el señor **RODOLFO JOSE LLINAS CASTRO** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído, con multa de **ciento diez (110) salarios mínimos legales mensuales vigentes**, equivalentes a la suma de **NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 99.937.860.00) MCTE**, que equivalen a **(2752,502 UVT)**, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL – FIVICOT**.

ARTICULO TERCERO: - DECLARAR probada la violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, por parte de la empresa de Servicios Temporales **KONEKTA TEMPORAL LTDA** identificada con **Nit. 900.149.775-5** con mail: **konektatemporal@hotmail.com**, con domicilio en la cra 9 No. 40 – 20 barrio Nariño en la ciudad de Montería – Córdoba, en cabeza de sus representantes legales, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente resolución, representada legalmente por el señor **ALFONSO AGUIRRE DE ARCOS** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO CUARTO: - SANCIONAR a la empresa de Servicios Temporales **Servicios Temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA** identificada con **Nit. 900.149.775-5** con mail: **konektatemporal@hotmail.com**, con domicilio en la Cra 9 No. 40 – 20 barrio Nariño en la ciudad de Montería – Córdoba, representada legalmente por el señor **ALFONSO AGUIRRE DE ARCOS** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, con multa de **ciento quince (115) salarios mínimos legales mensuales vigentes**. Equivalentes a la suma de **treinta (41) salarios mínimos legales mensuales vigentes** equivalentes a la suma de **TREINTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$ 37.249.566.00) MCTE**, que equivalen a **(1025,932 UVT)** con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL – FIVICOT**.

PARÁGRAFO: El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado en cheque o en efectivo, en el Banco Popular, en la Cuenta Corriente, denominada DTN - Fondos Comunes, con número 050000249 y código rentístico 360101, correspondiente a la cuenta bancaria asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de ésta.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos del artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, advirtiendo que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos dentro de los diez (10) días siguientes al día en que el administrado acceda al acto administrativo.

RESOLUCION No. 223 DEL 24 DE MARZO DE 2021
HOJA 2

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

La utilización de los medios electrónicos deberá realizarse de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica se aplicará el procedimiento establecido en los artículos anteriormente referenciados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AMANDA ARQUEZ VIDES
COORDINADORA GRUPO DE INSPECCION, PREVENCION, VIGILANCIA Y CONTROL

Elaboró / Projectó/ NHerrera
Revisó/Aprobó/ Amanda A..
C:/Documents and Settings/Mis documentos/Resoluciones/Sancion.



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL**

RESOLUCION No. 466

DEL 11 DE JUNIO DE 2021

Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición

LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLIVAR EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 2009, Y LOS ARTÍCULOS 1 AL 7 DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 0404 DEL 22 DE MARZO DE 2012.

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. ANTECEDENTES

Mediante acta de visita general realizada el día 30 de noviembre de 2017 la inspectora de trabajo **KELLY JOHANA BETANCUR CLAVIJO** visitó las instalaciones de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril 33 n° 22-54 identificada con **NIT 806-010.305-8**, en la ciudad de Cartagena, con mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co a fin de realizar una visita de carácter general, a fin de verificar presuntas inobservancias a la normatividad laboral.

II. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante Resolución No. 0233 del 24 de marzo de 2021, este Despacho resolvió sancionar a la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806-010.305-8**, por encontrar vulneración de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

III. SUSTENTACION DEL RECURSO

Encontrándose dentro del término legal para recurrir, con escrito radicado con No. 05EE2021731300100002041 del 12 de abril de 2021, el doctor **RODOLFO LLINAS CASTRO**, quien actúa como gerente y representante legal de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación frente a la sanción antes mencionada.

El recurrente fundamenta su recurso en las siguientes razones:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Situación fáctica

Inicia su escrito haciendo un recuento de los hechos que desembocaron en la resolución de sanción objeto del presente recurso.

Seguidamente en el aparte denominado consideraciones indica lo siguiente:

Que la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y control inobservo los fundamentos sustentados en los descargos y alegatos de conclusión, desconociendo las acciones impartidas por la entidad para la formalización laboral y ampliación de su planta de personal.

Que las entidades sociales del estado deben implementar acciones encaminadas a formalizar laboralmente en cumplimiento del mandato legal con ocasión de los compromisos planteados en el programa de saneamiento fiscal y financiero y en los planes de desarrollo institucional.

Manifiesta que la ESE ha realizado actividades con el objeto de cumplir con la medida de formalización laboral realizando estudio técnico económico en la vigencia 2018 en el cual se contemplaron escenarios financieros los cuales no fueron viables ya que no tenían viabilidad presupuestal ya que no cuentan con los ingresos suficientes para ello.

Indica que según la Ley 1797 de 2016 en su artículo 17 se establece que los presupuestos anuales de las empresas sociales del estado deben ser elaborados con base en el recaudo efectivo realizado en el año inmediatamente anterior al que se elabora el presupuesto.

Que durante la vigencia 2019 se ajustó el estudio realizado en el año 2018 en donde de 3 escenarios propuestos ninguno se ha podido concretar por viabilidad financiera o por no suplir las necesidades de talento humano requeridas.

Durante el segundo semestre del 2020 se desarrollaron las etapas del proceso de formalización laboral ajustando la estructura orgánico funcional en términos de cantidad de personal y capacidad instalada para garantizar la actual oferta de servicios con 43 unidades prestadoras revisando opciones de ajuste como la formalización escalonada o por servicios, racionalización de unidades prestadoras de atención a partir de su real capacidad de financiamiento o en su defecto la asignación y transferencia de recursos financieros por parte del distrito de Cartagena para garantizar la operación de unidades prestadoras que son viables financieramente pero que socialmente son necesarias para garantizar el derecho a la salud de ciudadanos ubicados en el área insular, rural y en algunas zonas del área urbana.

Manifiesta que actualmente se encuentran vinculados por una empresa de servicios temporales 890 trabajadores en misión, que en el año 2020 no hubo mayores avances ya que se priorizaron recursos y atención del cubrimiento de la contingencia del covid 19.

Que de acuerdo a la actualización del informe técnico para la vigencia 2020 la única forma de formalizar sería hacerlo de manera gradual a fin de no poner en alto riesgo financiero la entidad.

El representante legal en su escrito hace un bosquejo de 3 escenarios posibles en los que se realizaría la formalización, concluyendo que sería imposible formalizar el 100% de todos los empleados suministrados por la temporal inclinándose por realizar la formalización de manera gradual.

Otra opción planteada es realizarlo de manera escalonada contemplando crear una planta temporal donde se vincularían cantidad diferente de trabajadores, presentan 3 escenarios de formalización siendo el tercero el que más posibilidades tiene de concretarse ya que sería financieramente viable.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

En su escrito consigna en un cuadro los valores que tendría cada uno de los escenarios para la formalización escalonada, concluyendo que lo proyectado está sujeto a concepto del DADIS y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el entendido que para la vigencia 2021 la entidad debe obligatoriamente cumplir con el escenario establecido en el PSFF.

Aplicación del estatuto orgánico de presupuesto en las empresas sociales del estado.

Indica que la formalización laboral o creación de la planta de personal en la entidad requiere de la apropiación presupuestal necesaria que permita financiar el gasto generado por todos los emolumentos que devienen de una relación laboral.

Manifiesta que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS es una entidad descentralizada del orden distrital que maneja recursos propios que es alimentado por recursos públicos provenientes del sistema general de participaciones por venta de sus servicios de salud, que por tanto si bien la administración tiene la intención de formalizar laboralmente a los trabajadores, esta no puede apartarse de que debe contar con una apropiación presupuestal para cubrir dichas obligaciones.

Indica que como se puede observar las normas sobre presupuesto todas se encaminan a que el ejecutor de presupuesto no puede contraer obligaciones sin verificar la existencia de apropiación presupuestal o que ella es suficiente para atender el gasto y de ahí la necesidad de obtener el certificado de disponibilidad presupuestal y de debe constituir la reserva presupuestal.

Cita en su escrito jurisprudencia del Consejo de Estado, la Constitución Política en lo atinente al presupuesto, Ley 179 de 1994, Decreto 111 de 1996,

Improcedencia de aplicación de sanción a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Manifiesta el representante legal en su escrito que de los argumentos anteriores se considera inviable aplicar sanción a la ESE HLCl pues es claro que para adquirir obligaciones laborales propias del proceso de formalización es necesario que la ESE cuente con la apropiación presupuestal suficiente para atender el gasto y de allí que debió expedirse el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, ya que no se cuenta con la capacidad presupuestal para asumir un gasto por la planta de personal bajo las condiciones exigidas por el régimen laboral.

Indica que el artículo 150 en su numeral 19 de la Constitución Política radica en el congreso y en el gobierno nacional las normas para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, trae a colación lo establecido en la Ley 4 de 1992, que en ese orden de ideas la ESE HLCl no podría abrogarse la facultad de determinar escalas salariales a su arbitrio para cumplir con una formalización violando normas de carácter laboral.

Por lo anterior consideran necesaria la valoración al momento de resolver el recurso de reposición y en subsidio de apelación por lo que esta primando el criterio de la Coordinación lejos de la realidad y argumentos jurídicos sustentados por la ESE HLCl, solicitando revocar la sanción impuesta.

Con escrito radicado con No. 05EE2021731300100002257 del 22 de abril de 2021 la empresa allegó ampliación del recurso de reposición, plasmando argumentos adicionales al recurso como son los siguientes:

Indica en su escrito que contrato con la firma consultora – Union Temporal Padilla Sundhein – Polo Castro para la realización de un estudio y diagnóstico orientado al desarrollo institucional y la reestructuración de la planta de personal, orgánica y funcional de la ESE y elaboración de un nuevo manual de funciones y requisitos para los cargos, el cual arrojó como resultado recomendaciones como suprimir algunos cargos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

provistos en provisionalidad en carrera administrativa y otros ocupados como trabajadores oficiales reorganizando la estructura organiza y funcional de la ESE.

Teniendo en cuenta las recomendación del estudio técnico con el cual concuerdan los otros estudios técnicos (2018, 2019 y 2020) se continua aplicando la medida de no proveer las vacantes definitivas que se fueron generando y su costo no se incluyó en el presupuesto de gastos de la entidad en espera de que se oficializara su supresión definitiva una vez aprobado el estudio 2020.

Manifiestan que en el segundo semestre de 2020 se desarrollaron las etapas del proceso de formalización laboral ajustando la estructura orgánico funcional en términos de cantidad de personal y capacidad instalada para garantizar la oferta de servicios.

Que en la actualización del estudio técnico del 2020 se realizó el análisis de ingresos recaudados, histórico de la entidad y comportamiento de los gastos de personal, este estudio muestra una forma de iniciar un proceso de formalización escalonada tomando como referente el escenario 3; es importante precisar que la principal fuente de ingresos de la entidad son las ventas de servicios de salud.

Que teniendo en cuenta el panorama financiero se construyó un escenario financiero que les permita formalizar 234 empleados a la planta de personal.

Que la actividad contenida en ese plan fue realizar el proceso de formalización la cual durante el cuarto trimestre de 2020 se realizó la actualización de las fases de diagnostico y diseño del estudio técnico realizado durante la vigencia 2019 de conformidad con la guía para el rediseño de entidades territoriales 2-2018 del DAFP, con la finalidad de comprobar la correspondencia existente entre este y la actualidad financiera de la ESE HLCl.

Indican que siguiendo con la gestión administrativa se trabajo en el ajuste y actualización del estudio técnico para el rediseño institucional – Estructura Orgánica Funcional de la ESE HLCl 2021 alineados al nuevo modelo de atención el cual fue aprobado por la Junta Directiva, generando lo siguiente:

- Adopción de la estructura orgánico funcional.
- Rediseño de procesos estratégicos, misionales, de apoyo, de evaluación y control.
- Formalización de la supresión de los cargos en vacancia definitiva sin proveer.
- Redistribución de roles y actualización del manual de funciones, requisitos y competencias para los empleos asistenciales y administrativos existentes.

Estas actuaciones administrativas constituyen insumo principal para actualizar el estudio técnico económico para el rediseño de la entidad, en lo que se refiere a la formalización de la planta vigencia 2022, para lo cual es importante señalar que está sujeto a concepto del dadis y del ministerio de hacienda y crédito publico en aras de dar cumplimiento con lo establecido en el PSFF.

Manifiesta que solo se podría garantizar la formalización por parte de la ESE HLCl si se cuenta con el acompañamiento y apoyo de las autoridades distritales.

Por lo anterior solicita revocar la decisión y el acompañamiento formal en el desarrollo y estructuración del acuerdo de formalización.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conforme a la documentación allegada al expediente, esta Coordinación examinara en Primera Instancia si procede la Revocatoria de la Resolución de Sanción No. 0223 del 24 de marzo de 2021, emanada de la **COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**. En consecuencia, procederemos a:

- Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- Analizar el material probatorio allegado al expediente.
- Estudiar en nuestro Ordenamiento Jurídico las normas a aplicar en este caso en particular.

VI. PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA

COMPETENCIA

Conviene precisar y aclarar, como ya se advirtió en el acto administrativos definitivo, antes de entrar a desatar el presente recurso dentro de la actuación administrativa de marras, resolver sobre la competencia del ente ministerial para conocer del presente asunto, en ese sentido tenemos que; el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo es la herramienta fundamental para esclarecer cuales son las atribuciones de esta autoridad administrativa.

De conformidad con el artículo 485 del Código Sustantivo de Trabajo, **“La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine”.** (Negrillas fuera de texto).

Aunado a lo anterior, la resolución número 2143 del 2014, en su artículo 2, literal c), numeral 8, en virtud del cual - *El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones: “Programar y ejecutar las acciones de prevención, promoción, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales”.*

En ese mismo orden de ideas, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

“Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe, sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas”.

Así mismo la circular 0045 del 25 de agosto de 2016, indica que:

“Con el fin de contribuir a prestar una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de los derechos de los trabajadores, este despacho dictó la Resolución No. 3351 de 25 agosto de 2016, por medio de la cual, se reglamenta el conocimiento y trámite de las querellas, quejas o reclamos que los trabajadores presentan ante las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

Entre otras disposiciones, este acto administrativo establece que, el conocimiento y trámite de las querellas, quejas o reclamos y de las investigaciones administrativas a petición de parte, corresponde a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del lugar de la prestación del servicio o domicilio del querellante o del querellado, a elección del querellante”.

DEL CASO CONCRETO.

Cabe precisar; que en el caso objeto del presente acto administrativo definitivo objeto del recurso que ahora se resuelve, mediante el cual se sancionó a la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, por vulneración al artículo 63 de la Ley 1429, no existe controversia alguna, y mucho menos conflicto jurídico en el cual se pueda dilucidar, que el ente ministerial no es competente para conocer del presente asunto.

Lo anterior, por cuanto de lo que se trata es de precisar si la mencionada empresa actuó, cumpliendo con su deber legal de contar con sus trabajadores vinculados de manera directa.

Respecto al cargo primero, y tal y como se encuentra demostrado en el expediente, en la visita realizada al **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** identificado con **NIT 806.010.305-8**, se evidencio que se encontraba vulnerando las disposiciones laborales, al no tener la totalidad de sus trabajadores vinculados de manera directa realizando actividades permanentes.

La empresa por intermedio de su a través de su apoderada doctora PAOLA ORDOSGOITIA, allego escrito de descargos el día 15 de febrero de 2021, manifestando lo siguiente:

“ Respecto al cargo primero: *Que la ESE HLCI contrato el suministro de personal en misión para el apoyo de la gestión administrativa y logística de la entidad con la empresa de servicios temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA, indica que no da asidero a la presunta vulneración del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que dispone que el personal requerido para el desarrollo de actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales”.*

“ Respecto al cargo segundo: *Manifiesta que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS a fin de conservar las garantías laborales y un trabajo digno a sus empleados ha adelantado las actividades para la implementación de la estrategia de formalización laboral propuesta por el Ministerio del Trabajo a través de la subdirección de formalización y protección del empleo, por tal razón se contrato con la firma consulta Union Temporal Padilla Sundhein – Polo Castro para la realización de un estudio técnico y diagnostico orientado al desarrollo institucional y la reestructuración de la planta de personal, orgánica y funcional de la ESE y elaboración del nuevo manual de funciones y requisitos para los cargos, el cual arrojó como resultado recomendaciones específicas sobre la reorganización de la planta de personal acorde con el proceso de modernización de la administración pública en el sentido de suprimir algunos cargos provistos en provisionalidad de carrera administrativa y otros ocupados por trabajadores oficiales, reorganizando con ello la estructura organiza y funcional de la ESE.”*

Allegando como pruebas los siguientes documentos:

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E HLCI.
- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCI.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Modificatorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017 suscrito entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A, copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.
- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.
- Relacion de trabajadores suministrados por KONEKTA TEMPORAL en el año 2020, asistenciales y administrativos.
- Poder allegado por la apoderada conferido por la ESE.
- Escritura publica de constitución y certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA
- Resolución de autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección social.
- Estudios técnicos de formalización laboral (2013, 2014, 2016, 2018 y 2019)
- Presentación socialización programa de formalización laboral 2020.
- Recomendaciones de la asociación sindical ANTHOC.

la Ley 1438 de 2011 " por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones" en su artículo 103 relativo a la contratación de personal misional permanente refiere que queda prohibido a las instituciones prestadoras de salud la vinculación de trabajadores a su planta de personal bajo cualquier modalidad de intermediación laboral que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes esto en concordancia con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y los artículos 122 de la Constitución Política que promulga (i) No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la Ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente" (...) y (ii) artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera (...) se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley" (.); bajo esta interpretación todo el personal misional permanente de las instituciones públicas prestadoras de salud deben estar vinculadas de manera directa con la institución prestadora de salud.

En el acto administrativo objeto del presente recurso quedo plenamente demostrado que en la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS algunos trabajadores realizan funciones misionales de manera permanente.

Conviene precisar que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS tiene como misión institucional la prestación del servicio de salud de baja complejidad, por consiguiente, siendo ello su naturaleza, su razón de ser y existencia por cuanto fue creada para ello, no lo es menos cierto que a todas luces debe disponer de una planta de personal propia para desarrollar su actividad misional permanente, mediante la contratación directa de un número plural de trabajadores que le permitan cumplir con su objeto social, no por interpuesta persona.

Si bien es cierto, lo manifestado en el recurso y ampliación del mismo por el representante legal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS de que han realizado importantes gestiones para formalizar los trabajadores, este no se ha realizado.

Al respecto es preciso indicar que la Ley 1610 de 2013, permite que aquellas empresas que se encuentren incurtas en conductas atentatorias de la estabilidad en el empleo, como lo es la intermediación laboral o tercerización ilegal, presenten su iniciativa de acogerse a los postulados de la presente Ley, realizando el proceso de formalización laboral, con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Acuerdos de Formalización Laboral

Artículo 13. Definición. "Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas."

Artículo 14. Objetivos. "Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.
2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo."

Si bien es cierto, la ESE viene desarrollando estudios técnicos de formalización laboral en los años 2013, 2014, 2016, 2018, 2019 y ajustándolo en los años 2020 y 2021, reconoce esta Coordinación el ánimo de cumplir que tuvo la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS al solicitar a esta Dirección Territorial del Ministerio convocar a una mesa de trabajo a fin de suscribir el acuerdo de formalización.

El día 11 de abril de 2021 se celebró mesa de trabajo – acuerdo de formalización de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS con la participación del doctor David Martínez Director Territorial y la doctora Amanda Arquez Coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo y los doctores Rodolfo Llinas Gerente y Daira Fontalvo Subgerente Administrativo de la ESE HLCl, quienes se comprometieron a oficializar la solicitud del acuerdo de formalización y presentar propuesta del mismo el día 24 de abril de 2021.

Sin embargo a la fecha la ESE no lo ha solicitado formalmente de acuerdo a lo establecido en la Ley 1610 de 2013.

De esta manera se reitera lo expuesto en la sanción, pues en el caso que nos ocupa quedó plenamente demostrada la violación objetiva de la norma, ya que la ESE realiza su objeto misional de manera permanente con personal vinculado por una empresa de servicios temporales.

Teniendo en cuenta que las normas del Código Sustantivo del Trabajo son imperativas, y por consiguiente de obligatorio cumplimiento, por ser de orden público, es evidente que las empresas para desarrollar sus actividades de manera permanente deben tener sus trabajadores vinculados de manera directa.

Lo anterior implica que esas normas no pueden ser desconocidas ni vulneradas en manera alguna por quienes tienen el deber y la obligación de acatarlas.

Por lo anteriormente expuesto no son de recibo para esta coordinación los argumentos del representante legal en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, ya que se observa el incumplimiento por parte de la sancionada como ya se observó ampliamente en el transcurso de la investigación.

"Conforme las normas anteriormente descritas, corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, como funcionarios designados por este Ministerio, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre cumplimiento de la normatividad referente a la afiliación a la seguridad social, a las Cajas de Compensación Familiar y elusión y evasión de parafiscales, de los regímenes de trabajo asociado y compensaciones, libros de contabilidad, libros de actas, registros de aportes y demás disposiciones afines. Ello lo realiza el Inspector de Trabajo mediante el Control, verificando en qué medida las empresas cumplen efectivamente las disposiciones que están obligadas a respetar".

En el presente asunto, esa omisión del empleador al cumplimiento de sus deberes, le acarrea la condigna sanción que ahora es objeto del presente recurso.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Así las cosas, los cargos planteados por parte del recurrente anteriormente mencionado, no prosperan.

En consecuencia este Despacho en razón de lo antes expuesto, confirma en todas y cada una de sus partes el acto administrativo definitivo número 223 del 24 de marzo de 2021.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes la Resolución 0223 del 24 de marzo de 2021, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de apelación interpuesto, y para ello remitir el expediente al Director Territorial para efectos de resolver el recurso de apelación subsidiario interpuesto contra el acto administrativo atacado.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos del artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, la utilización de los medios electrónicos deberá realizarse de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica se aplicará el procedimiento establecido en los artículos anteriormente referenciados.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



AMANDA ARQUEZ VIDES
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

*elaboró / Proyectó/Naidud H.
Revisó/Aprobó/ Amanda A..*



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLÍVAR**

**RESOLUCION No. 0297
(25 DE MARZO DE 2022)**

Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLÍVAR, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL DECRETO NÚMERO 4108 DE 2011, LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009, LA RESOLUCIÓN No. 3455 DE NOVIEMBRE 16 DE 2021, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN No. 2143 DE 2014, Y LEY 1437 DE 2011, Y TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES:

I. ANTECEDENTES

Mediante acta de visita general realizada el día 30 de noviembre de 2017 la inspectora de trabajo **KELLY JOHANA BETANCUR CLAVIJO** visitó las instalaciones de la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, ubicada en el barrio pie de la popa sector el toril 33 N° 22-54 identificada con NIT 806-010.305-8, en la ciudad de Cartagena, con mail: gerencia@esecartagenadeindias.gov.co a fin de realizar una visita de carácter general, a fin de verificar presuntas inobservancias a la normatividad laboral.

La Coordinación del Grupo de Resolución de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (en adelante Coordinación Grupo P.I.V.C.), mediante Resolución No. 0233 del 24 de marzo de 2021, este Despacho resolvió sancionar a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS identificado con NIT 806-010.305-8, y a la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA., identificada con NIT. 900.149.775-5 por encontrar vulneración de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

I. PRUEBAS

- Documentales:

Por la Organización sindical ANTHOC:

- Resolución No. 3060 del 8 de agosto de 2016, donde la oficina de investigaciones especiales sanciona a la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la ESE LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la Organización sindical ANTHOC.
- Actos administrativos de sanción interpuestos a las empresas KSC SUMINISTROS S.A., RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S., y COLTEMPORA a la ESE HLCI.
- Escrito de fecha 4 de enero de 2016 solicitando el nombramiento en la planta de personal de salud y acuerdo 027 del 21 de diciembre de 2015, donde se establece la escala salarial de la planta de personal temporal de la ESE CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.

Por la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS:

- Escrito donde certifican la totalidad de la planta de colaboradores de la ESE HLCI, Contrato comercial con la empresa de servicios temporales, estudio técnico para contratación con empresa de servicios temporales, trazabilidad del porque no se ha dado el programa de formalización laboral en la E.S.E. HLCI.
- Informe técnico sobre análisis de atención de pacientes.
- Decreto 0421 del 29 de junio de 2001 con el cual se crea la ESE HLCI.
- Contrato de suministro de personal No. 092-17 suscrito con KONEKTA TEMPORAL LTDA.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

- Modificadorio al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Contrato de suministro 124 de 2017, suscrito entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Adición al contrato de suministro No. 124-17 de personal en misión entre la ESE HLCI y la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.
- Copia de los contratos 016/2017 y 066/2017, suscrito con COLTEMPORA S.A., copia de los contratos 015/2017 y 059/2017 suscritos con la empresa RED EMPLEO DEL CARIBE S.A.S.
- Escrito de fecha 13 de enero dirigido a ANTHOC informando las razones por las cuales no se pudo realizar el nombramiento de la planta temporal.
- Relación de trabajadores suministrados por KONEKTA TEMPORAL en el año 2020.

Por la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.:

- Respuesta a requerimiento documental realizado por el despacho comisionado de fecha 04 de diciembre de 2017, allegando los contratos de suministros de personal 151-17, 092-17, 124-17, 013-18, 108-17.
- Contratos comerciales suscritos con KONEKTA TEMPORAL LTDA. y la ESE HLCI, como son: Contrato 092-17 con sus 4 adiciones del año 2017, y de la vigencia 2018 los contratos 018-18 y 108-2018.

IV. FALLOS

IV.1. PRIMERA INSTANCIA:

Mediante Resolución No. 0233 del 24 de marzo de 2021, el Despacho de la Coordinación Grupo P.I.V.C., resolvió sancionar a la **ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS** y a la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA., por encontrar vulneración de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

Con acto administrativo Resolución número 466 del 11 de junio de 2021, la misma Coordinación resolvió confirmar en todas y cada una de sus partes el acto administrativo No. 0233 del 24 de marzo de 2021.

Igualmente, mediante Resolución número 467 del 11 de junio de 2021, la misma Coordinación resolvió confirmar en todas y cada una de sus partes el acto administrativo No. 0233 del 24 de marzo de 2021.

V. RECURSO

V.1. APELACIÓN

En consecuencia, el Despacho entrará a analizar cada uno de los argumentos que sustentan el recurso, con el fin de decidir, si se aclara, modifica o revoca en esta instancia, la Resolución No. No. 0233 del 24 de marzo de 2021, que declaró probada la violación de la normatividad laboral, de acuerdo con lo solicitado por el recurrente; teniendo en cuenta lo siguiente:

El recurrente representando a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS fundamenta su recurso en las siguientes razones:

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Situación fáctica

Inicia su escrito haciendo un recuento de los hechos que desembocaron en la resolución de sanción objeto del presente recurso.

Seguidamente en el aparte denominado consideraciones indica lo siguiente:

Que la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y control inobservo los fundamentos sustentados en los descargos y alegatos de conclusión, desconociendo las acciones impartidas por la entidad para la formalización laboral y ampliación de su planta de personal.

Que las entidades sociales del estado deben implementar acciones encaminadas a formalizar laboralmente en cumplimiento del mandato legal con ocasión de los compromisos planteados en el programa de saneamiento fiscal y financiero y en los planes de desarrollo institucional.

Manifiesta que la ESE ha realizado actividades con el objeto de cumplir con la medida de formalización laboral realizando estudio técnico económico en la vigencia 2018 en el cual se contemplaron escenarios financieros los cuales no fueron viables ya que no tenían viabilidad presupuestal ya que no cuentan con los ingresos suficientes para ello.

Indica que según la Ley 1797 de 2016 en su artículo 17 se establece que los presupuestos anuales de las empresas sociales del estado deben ser elaborados con base en el recaudo efectivo realizado en el año inmediatamente anterior al que se elabora el presupuesto.

Que durante la vigencia 2019 se ajustó el estudio realizado en el año 2018 en donde de 3 escenarios propuestos ninguno se ha podido concretar por viabilidad financiera o por no suplir las necesidades de talento humano requeridas.

Durante el segundo semestre del 2020 se desarrollaron las etapas del proceso de formalización laboral ajustando la estructura orgánico funcional en términos de cantidad de personal y capacidad instalada para garantizar la actual oferta de servicios con 43 unidades prestadoras revisando opciones de ajuste como la formalización escalonada o por servicios, racionalización de unidades prestadoras de atención a partir de su real capacidad de financiamiento o en su defecto la asignación y transferencia de recursos financieros por parte del distrito de Cartagena para garantizar la operación de unidades prestadoras que son viables financieramente pero que socialmente son necesarias para garantizar el derecho a la salud de ciudadanos ubicados en el área insular, rural y en algunas zonas del área urbana.

Manifiesta que actualmente se encuentran vinculados por una empresa de servicios temporales 890 trabajadores en misión, que en el año 2020 no hubo mayores avances ya que se priorizaron recursos y atención del cubrimiento de la contingencia del covid 19.

Que de acuerdo a la actualización del informe técnico para la vigencia 2020 la única forma de formalizar sería hacerlo de manera gradual a fin de no poner en alto riesgo financiero la entidad.

El representante legal en su escrito hace un bosquejo de 3 escenarios posibles en los que se realizaría la formalización, concluyendo que sería imposible formalizar el 100% de todos los empleados suministrados por la temporal inclinándose por realizar la formalización de manera gradual.

Otra opción planteada es realizarlo de manera escalonada contemplando crear una planta temporal donde se vincularían cantidad diferente de trabajadores, presentan 3 escenarios de formalización siendo el tercero el que más posibilidades tiene de concretarse ya que sería financieramente viable.

En su escrito consigna en un cuadro los valores que tendría cada uno de los escenarios para la formalización escalonada, concluyendo que lo proyectado está sujeto a concepto del DADIS y del Ministerio de Hacienda

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

y Crédito Público en el entendido que para la vigencia 2021 la entidad debe obligatoriamente cumplir con el escenario establecido en el PSFF.

Aplicación del estatuto orgánico de presupuesto en las empresas sociales del estado.

Indica que la formalización laboral o creación de la planta de personal en la entidad requiere de la apropiación presupuestal necesaria que permita financiar el gasto generado por todos los emolumentos que devienen de una relación laboral.

Manifiesta que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS es una entidad descentralizada del orden distrital que maneja recursos propios que es alimentado por recursos públicos provenientes del sistema general de participaciones por venta de sus servicios de salud, que por tanto si bien la administración tiene la intención de formalizar laboralmente a los trabajadores, esta no puede apartarse de que debe contar con una apropiación presupuestal para cubrir dichas obligaciones.

Indica que como se puede observar las normas sobre presupuesto todas se encaminan a que el ejecutor de presupuesto no puede contraer obligaciones sin verificar la existencia de apropiación presupuestal o que ella es suficiente para atender el gasto y de ahí la necesidad de obtener el certificado de disponibilidad presupuestal y de debe constituir la reserva presupuestal.

Cita en su escrito jurisprudencia del Consejo de Estado, la Constitución Política en lo atinente al presupuesto, Ley 179 de 1994, Decreto 111 de 1996,

Improcedencia de aplicación de sanción a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Manifiesta el representante legal en su escrito que de los argumentos anteriores se considera inviable aplicar sanción a la ESE HLCl pues es claro que para adquirir obligaciones laborales propias del proceso de formalización es necesario que la ESE cuente con la apropiación presupuestal suficiente para atender el gasto y de allí que debió expedirse el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, ya que no se cuenta con la capacidad presupuestal para asumir un gasto por la planta de personal bajo las condiciones exigidas por el régimen laboral.

Indica que el artículo 150 en su numeral 19 de la Constitución Política radica en el congreso y en el gobierno nacional las normas para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, trae a colación lo establecido en la Ley 4 de 1992, que en ese orden de ideas la ESE HLCl no podría abrogarse la facultad de determinar escalas salariales a su arbitrio para cumplir con una formalización violando normas de carácter laboral.

Por lo anterior consideran necesaria la valoración al momento de resolver el recurso de reposición y en subsidio de apelación por lo que está primando el criterio de la Coordinación lejos de la realidad y argumentos jurídicos sustentados por la ESE HLCl, solicitando revocar la sanción impuesta.

Con escrito radicado con No. 05EE2021731300100002257 del 22 de abril de 2021 la empresa allegó ampliación del recurso de reposición, plasmando argumentos adicionales al recurso como son los siguientes:

Indica en su escrito que contrato con la firma consultora – Unión Temporal Padilla Sundhein – Polo Castro para la realización de un estudio y diagnóstico orientado al desarrollo institucional y la reestructuración de la planta de personal, orgánica y funcional de la ESE y elaboración de un nuevo manual de funciones y requisitos para los cargos, el cual arrojó como resultado recomendaciones como suprimir algunos cargos

provistos en provisionalidad en carrera administrativa y otros ocupados como trabajadores oficiales reorganizando la estructura orgánica y funcional de la ESE.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Teniendo en cuenta las recomendaciones del estudio técnico con el cual concuerdan los otros estudios técnicos (2018, 2019 y 2020) se continúa aplicando la medida de no proveer las vacantes definitivas que se fueron generando y su costo no se incluyó en el presupuesto de gastos de la entidad en espera de que se oficializara su supresión definitiva una vez aprobado el estudio 2020.

Manifiestan que en el segundo semestre de 2020 se desarrollaron las etapas del proceso de formalización laboral ajustando la estructura orgánico funcional en términos de cantidad de personal y capacidad instalada para garantizar la oferta de servicios.

Que en la actualización del estudio técnico del 2020 se realizó el análisis de ingresos recaudados, histórico de la entidad y comportamiento de los gastos de personal, este estudio muestra una forma de iniciar un proceso de formalización escalonada tomando como referente el escenario 3; es importante precisar que la principal fuente de ingresos de la entidad son las ventas de servicios de salud.

Que teniendo en cuenta el panorama financiero se construyó un escenario financiero que les permita formalizar 234 empleados a la planta de personal.

Que la actividad contenida en ese plan fue realizar el proceso de formalización la cual durante el cuarto trimestre de 2020 se realizó la actualización de las fases de diagnóstico y diseño del estudio técnico realizado durante la vigencia 2019 de conformidad con la guía para el rediseño de entidades territoriales 2-2018 del DAFP, con la finalidad de comprobar la correspondencia existente entre este y la actualidad financiera de la ESE HLCl.

Indican que siguiendo con la gestión administrativa se trabajó en el ajuste y actualización del estudio técnico para el rediseño institucional – Estructura Orgánica Funcional de la ESE HLCl 2021 alineados al nuevo modelo de atención el cual fue aprobado por la Junta Directiva, generando lo siguiente:

- Adopción de la estructura orgánico funcional.
- Rediseño de procesos estratégicos, misionales, de apoyo, de evaluación y control.
- Formalización de la supresión de los cargos en vacancia definitiva sin proveer.
- Redistribución de roles y actualización del manual de funciones, requisitos y competencias para los empleos asistenciales y administrativos existentes.

Estas actuaciones administrativas constituyen insumo principal para actualizar el estudio técnico económico para el rediseño de la entidad, en lo que se refiere a la formalización de la planta vigencia 2022, para lo cual es importante señalar que está sujeto a concepto del DADIS y del ministerio de hacienda y crédito público en aras de dar cumplimiento con lo establecido en el PSFF.

Manifiesta que solo se podría garantizar la formalización por parte de la ESE HLCl si se cuenta con el acompañamiento y apoyo de las autoridades distritales.

Por lo anterior solicita revocar la decisión y el acompañamiento formal en el desarrollo y estructuración del acuerdo de formalización.

- El apelante al defender a KONEKTA TEMPORAL LTDA. fundamenta su recurso en las siguientes razones:

A priori al desarrollo argumentativo de los recursos precitados en la referencia, me permito informar a su entidad que por decisión del órgano máximo de administración de nuestra empresa, se tomó la decisión de realizar una transformación de nuestro tipo social, conforme al artículo 167 del C. de Co., por lo cual pasamos de denominarnos Konekta Temporal Ltda. a **KONEKTA TEMPORAL S.A.S.**, hecho que se materializó a través de la escritura pública 2.980 del 28 de diciembre de 2020 otorgada en la Notaría Segunda de Montería – Córdoba, la cual fue debidamente inscrita en la

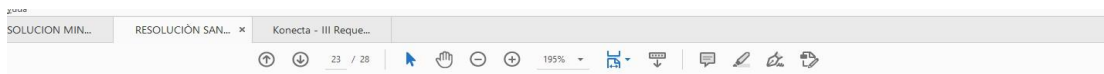
Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Cámara de Comercio de Montería – Córdoba, bajo el número 51737 del libro IX del registro mercantil, hecho ocurrido el pasado 08 de febrero de 2021, con lo cual se dio cumplimiento al artículo 158 ibidem.

El representante legal resume los hechos que desembocaron en la resolución de sanción objeto del presente recurso, indicando que el funcionario instructor no realizó una revisión minuciosa de los documentos solicitados por el despacho comisionado y enviados por ellos.

La empresa en su escrito plasma una imagen del mail enviado con la información a la inspectora comisionada al mail nherrerat@mintrabajo.gov.co el día 25 de noviembre de 2020, más información adicional al mail rpino@mintrabajo.gov.co.

Que por la omisión en la revisión de la documentación enviada se concluyó erradamente lo siguiente:



En el caso en concreto se demostró lo siguiente

1. Que el objeto misional de la empresa esta siendo desarrollado por personal de una empresa de servicios temporales
2. El tiempo que lleva ese personal desarrollando el objeto misional contraviene los artículos 71 a 77 de la Ley 50 y sus decretos reglamentarios.
3. No se demostró que la empresa temporal haya pagado las liquidaciones de prestaciones sociales de algunos de los empleados que finalizaron sus contratos.

De los expuesto anteriormente se colige que el desarrollo de la actividad misional externo a la ESE ha tenido como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, el pago de sus acreencias laborales y prestacionales, lo que permite inferir sin ninguna duda que se esta violando el art 63 de la Ley 1429 por parte de las 2 empresas por lo que se cumplen los dos presupuestos 1. Que se encuentran contratando su objeto misional y 2. Que se encuentran vulnerados sus derechos laborales y prestacionales.

Lo anterior implica en que esas normas no pueden ser desconocidas ni vulneradas en manera alguna por quienes tienen el deber y la obligación de acatarlas.

Que por lo anterior no es de recibo que se haya concluido que se vulneraron derechos laborales por no pago de dotaciones y prestaciones sociales.

Que al analizar el sujeto pasivo a quien el legislador impuso los efectos del contenido normativo para colegir con meridiana claridad que nuestra empresa no puede ser sancionada o indagada por el quebranto de tales disposiciones entre tanto las dos primeras disposiciones no están direccionadas a regular la actuación de las Empresas de Servicios Temporales sino de las empresas usuarias que contratan con estas el suministro de personal y la última norma no es aplicable a su entidad sino a cooperativas de trabajo asociado que son diferentes a su organización empresarial, motivo por el cual la empresa no podría ser sancionada por normas que no le son aplicables.

El representante legal de Konekta temporal cita las normas contenidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, decreto 4369 de 2006 artículo 6 y Ley 1429 de 2010 artículo 63.

Indica que las dos primeras normas citadas tienen como sujeto pasivo a los usuarios de las empresas de servicios temporales y a estas últimas, el incumplimiento del mandato legal siempre estará a cargo de la empresa usuaria más allá de que el empleo en misión sostenga por seis (06) meses prorrogados por otro tanto

se convertirá en un cargo fijo en la planta de personal que deberá ser sometido a un proceso de formalización laboral, procedimiento que está a cargo de la empresa usuaria y no de la Empresa de Servicios Temporales.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Continúa con el análisis normativo de las presuntas normas por las que se abrió pliego de cargos al referirse al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, indica que es claro que el legislador prohibió la contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado toda vez que mediante dicha figura contractual se desdibujan los elementos esenciales del contrato de trabajo y se conculcan derechos mínimos establecidos por la normatividad sustantiva laboral, aspecto que no ocurre con la vinculación laboral de los empleados en misión a través de una empresa de servicios temporales como Konekta Temporal indicando que en todo caso asumen el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral, como garantía de los derechos mínimos, documentos que envían nuevamente a efectos de que si el acto administrativo recurrido llegara a ser confirmado el superior pueda contar con la totalidad de los soportes probatorios que demuestran sin lugar a equívocos que la empresa siempre estuvo al día con las obligaciones salariales y prestacionales.

Por otra parte, si se analiza la parte considerativa del auto N°113 del 02/feb/2021 por medio del cual se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos, así como la parte considerativa de la resolución N°223 del 24 de marzo de 2021, por medio de la cual se sancionó administrativamente a Konekta Temporal Ltda, hoy Konekta Temporal S.A.S.; se logra observar que el Ministerio del Trabajo, narra entre los hechos tomados en cuenta en dicha providencia, varias diligencias de inspección realizadas a la ESE Hospital Cartagena de Indias, el aporte de varios documentos solicitados a dicha entidad y los descargos y entrevista que hiciese a funcionarios de dicha entidad respecto a procesos de despidos recientes y estado de los procesos de formalización laboral.

Aunado a ello, también se toma como base fáctica una mesa de trabajo que se tuvo con el sindicato ANTHOC seccional Bolívar, quienes aportaron información, documentación e interpusieron hechos quejosos en los que exponen el nugatorio avance de los procesos de formalización laboral que ha aplicado la ESE Hospital Cartagena de Indias, al tiempo de expresar malestar por estar vinculados a través de nuestra empresa, calificando el suministro de personal que ejecutamos como un acto de intermediación laboral de carácter ilegal, cuando ello no es así, pues

Reprochan las actuaciones surtidas por el Ministerio del Trabajo indicando lo siguiente:

- *Si la indagación fue ante la ESE HLCl en donde presuntamente constataron que dicha entidad estaba incumpliendo las normas laborales por actos de intermediación laboral es inexplicable la razón por la cual se formulan cargos a la empresa KONEKTA y no a la ESE cuando es aquella quien debe formalizar el personal contratado como empleados en misión.*
- *Si el Ministerio del trabajo toma como base probatoria las visitas, indagaciones recaudadas en diligencias porque no se les brindo la oportunidad de estar presentes en las diligencias y conocer y controvertir las pruebas que ahora son irrefutables para el Ministerio y que no han surtido el filtro de la inmediación o contradicción probatoria.*
- *Manifiestan que porque no se indago la comisión de dichas vulneraciones a la ESE que es la entidad a la que el legislador le impone la carga normativa.*
- *Indican que, si la empresa KONEKTA ha estado ejecutando contratos administrativos siendo oferentes de una entidad pública gozando de presunción de legalidad tales contratos, en donde queda el principio de seguridad Jurídica de postularse para la ejecución de un contrato estatal, máxime si este ente Ministerial les ha otorgado licencia para operar el tipo de contratos por el cual nos formulan cargos.*
- *Solicita aplicación del non bis in idem, ya que la Dirección Territorial Bogotá revoco resolución sancionatoria emitida por la Dirección Territorial Bolívar en investigación administrativa en circunstancias iguales a las aquí indagadas ya que la Coordinadora del Grupo de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales de Bogotá, a través de la Resolución 0060 del 15 de enero de 2018 archivo investigación sancionatoria a esta empresa y revoco la Resolución 3060 del 08 de agosto de 2016 emanada de la Dirección Territorial Bolívar en la que se les sanciono al pago de multa pecuniaria.*

Por lo anterior, solicitan se revoque la sanción impuesta o resolución recurrida o de ser confirmada sea el superior tomando la decisión de absolver a KONEKTA TEMPORAL S.A.S.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Apreciaciones del Despacho:

Se procede a desatar el recurso de Apelación interpuesto, pero antes, es deber del Despacho exaltar la competencia que tiene esta Dirección Territorial para desatar el recurso en apelación, en atención al principio de la doble instancia, atendiendo a lo siguiente:

Competencia:

Encuentra el despacho que es llamado a conocer del presente asunto por motivo de su competencia de conformidad con la Resolución número 2143 del 28 de mayo de 2014, que expresa en el artículo primero, numeral 7, la competencia de los directores territoriales para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio; por lo que es claro que este despacho es competente para desatar el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución número 0233 del 24 de marzo de 2021.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza “La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine”.

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

De igual manera, el Artículo 1, de la Ley 1610 de 2013, consagra la Competencia general de las inspecciones de trabajo y seguridad social, que dispone lo siguiente:

“Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”.

Del caso concreto:

La Coordinación de P.I.V.C., resolvió declarar probada la violación de la normatividad laboral; por la inobservancia objetiva del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, por parte de las empresas ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y KONEKTA TEMPORAL LTDA.

En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Verificar del Ordenamiento Jurídico, las normas violadas en el caso concreto.
- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- ✓ Analizar del material probatorio allegado al expediente, existió o no la infracción a la norma.

Ordenamiento jurídico presuntamente violado o transgredido.

El Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, Ley de formalización y generación de empleo, establece:

ART. 63. Contratación de personal a través de Cooperativas de trabajo asociado:

“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave”.

La Ley 1438 de 2011 “por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones” en su artículo 103 relativo a la contratación de personal misional permanente refiere que queda prohibido a las instituciones prestadoras de salud la vinculación de trabajadores a su planta de personal bajo cualquier modalidad de intermediación laboral que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Artículo 122 de la Constitución Política promulga: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la Ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente” (...)

El artículo 125 C. P. Los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera (...) se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley” (...); bajo esta interpretación todo el personal misional permanente de las instituciones públicas prestadoras de salud debe estar vinculadas de manera directa con la institución prestadora de salud.

Al respecto es preciso indicar que la Ley 1610 de 2013, permite que aquellas empresas que se encuentren incursas en conductas atentatorias de la estabilidad en el empleo, como lo es la intermediación laboral o tercerización ilegal, presenten su iniciativa de acogerse a los postulados de la presente Ley, realizando el proceso de formalización laboral, con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

Acuerdos de Formalización Laboral

Artículo 13. Definición. “Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.”

Artículo 14. Objetivos. “Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.
2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.”

Por otra parte, es menester señalar que, para el presente trámite se, tuvo en cuenta, que la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020, levantó la suspensión de términos existente en los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio, medida dispuesta en la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020.

Cabe resaltar que, la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, por causa de la pandemia Coronavirus – Covid-19, se encuentra vigente y prorrogada hasta el 31 de agosto de 2021, mediante la Resolución 738 del 26 de mayo de 2021 de Ministerio de Salud y Protección, por ello, se han adoptado medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones, medidas también encaminadas a la protección de los ciudadanos, a la protección laboral de los trabajadores y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia.

Un ejemplo de ello es, lo dispuesto respecto a la notificación de los actos administrativos, en el marco del estado de emergencia, que deberá ser de forma electrónica, de conformidad a lo ordenado por el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020, que dispone lo siguiente:

“Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatoria indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

En relación con las actuaciones administrativas que se encuentren en curso a la expedición del presente Decreto, los administrados deberán indicar a la autoridad competente la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones. Las autoridades, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la expedición del presente Decreto, deberán habilitar un buzón de correo electrónico exclusivamente para efectuar las notificaciones o comunicaciones a que se refiere el presente artículo.

El mensaje que se envíe al administrado deberá indicar el acto administrativo que se notifica o comunica, contener copia electrónica del acto administrativo, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo. La notificación o comunicación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.”

Conclusiones.

La Coordinación Grupo P.I.V.C., en Resolución No. 0233 del 24 de marzo de 2021, resolvió sancionar a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y a la empresa de servicios temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA., por encontrar vulneración de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

Se reconoce que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS ha venido desarrollando estudios técnicos de formalización laboral en los años 2013, 2014, 2016, 2018, 2019 y ajustándolo en los años 2020 y 2021, por lo que se reconoce el ánimo de cumplir que tuvo la ESE al solicitar a esta Dirección Territorial del Ministerio convocar a una mesa de trabajo a fin de suscribir el acuerdo de formalización. Y, que el día 11 de abril de 2021 se celebró mesa de trabajo – acuerdo de formalización de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS con la participación del doctor David Martínez Director Territorial y la doctora Amanda Arquez Coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo y los doctores Rodolfo Llinás Gerente y Daira Fontalvo Subgerente Administrativo de la ESE HLCL, quienes se comprometieron a oficializar la solicitud del acuerdo de formalización y presentar propuesta del mismo el día 24 de abril de 2021.

En la presente actuación administrativa está demostrado que en la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS ciertos trabajadores realizan funciones misionales de manera permanente, quienes no están vinculados a la planta de personal de manera directa, sino que están contratados a través de un tercero, pese a desarrollar actividad misional permanente, son suministrados por una empresa de servicios temporales, como lo es, la empresa KONEKTA TEMPORAL LTDA.

Se probó que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS tiene como misión institucional la prestación del servicio de salud de baja complejidad, por consiguiente, siendo ello su naturaleza, a todas luces debe disponer de una planta de personal propia para desarrollar su actividad misional permanente, mediante la contratación directa de un número plural de trabajadores que le permitan cumplir con su objeto social.

En el caso que nos ocupa queda plenamente demostrada la violación objetiva de la norma, porque la ESE realiza su objeto misional de manera permanente con personal vinculado por una empresa de servicios temporales.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Por otro lado tenemos, la conducta realizada por parte de la empresa de Servicios Temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA., al encontrarse realizando unas labores para un tercero, sin el lleno de los requisitos previstos por ley para ello, utilizando sus empleados para que la realicen, ejecuten esas labores de la empresa usuaria, actuaciones estas, por fuera de las previsiones legales, como lo es la prestación de un servicio bajo el supuesto amparo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, por cuanto no reúne las exigencias que contempla el precepto legal normativo, cuya inobservancia es evidente por parte de la empresa de Servicios Temporales.

Para el ente ministerial, la empresa de Servicios Temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA., a la fecha de la expedición del presente acto administrativo laboral, no ha realizado conducta alguna, mediante las cuales se pueda inferir que la labor que se encuentra prohibida haya cesado, en razón de que a su criterio su actuar es y se encuentra ajustado a la ley, por lo que se infiere que la misma es constante en el espacio y el tiempo, manteniéndose incólume las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que se encuentra probado la violación del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

Si bien es cierto, la tercerización de actividades misionales no se encuentra prohibida, para la cual las empresas de servicios temporales se encuentran plenamente autorizadas, no lo es menos cierto, que sólo se encuentran autorizadas, pero sólo bajo los tres (3) presupuesto que establece el artículo 6 de Decreto 4369 de 2006, lo que implica que cuando las conductas desplegadas se encuentran por fuera de tales eventos, la misma estará prohibida por expreso mandato legal, aun cuando sean labores propias de la empresa contratante, lo que va más allá de la responsabilidad solidaria que se pueda generar entre las partes contratistas y contratantes. En ese orden de ideas, es claro que la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS viene realizando unas actuaciones contrarias a las previsiones legales.

Corolario a lo anterior, esa intermediación laboral sólo le es permitida en los casos previstos en el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, situación que no ocurre en el caso objeto del presente acto administrativo, toda vez que dicho precepto es quebrantado por la interesada, al mantener personal en misión por más de un (1) año prestándole servicios por intermedio de un contratista.

En consecuencia, la Dirección Territorial de Bolívar, de acuerdo con los motivos manifestados en la presente providencia, y, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes la Resolución 0223 del 24 de marzo de 2021, que resolvió sancionar a las empresas ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y a la empresa de servicios temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA., por encontrar vulneración de la normatividad laboral, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, sancionando a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS identificada con NIT 806-010.305-8, con una multa de Ciento Diez (110) salarios mínimos, legales, mensuales, vigentes, equivalentes a la suma de NOVENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA PESOS (\$99.937.860.00) MCTE, que equivalen a (2752,502 UVT), con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL – FIVICOT; y se sanciona a la empresa de Servicios Temporales KONEKTA TEMPORAL LTDA., identificada con NIT. 900.149.775-5, con una multa de Ciento Quince (115) salarios mínimos, legales, mensuales, vigentes, equivalentes a la suma de TREINTA Y SIETE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$37.249.566.00), MCTE, que equivalen a (1025,932 UVT) con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL – FIVICOT; lo anterior, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos del artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, advirtiéndoles que, contra el presente acto administrativo no proceden los recursos de ley.

Continuación de la Resolución No. 0297 del 25 de marzo de 2022 por medio de la cual se resuelve un
Recurso de Apelación”

La utilización de los medios electrónicos deberá realizarse de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica se aplicará el procedimiento establecido en los artículos anteriormente referenciados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MIRLADYS MATOS VIDES
Directora Territorial Bolívar (E)

Proyecto: R. Pérez
Reviso y Aprobó: Mirladys M.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

RAZON SOCIAL: KONEKTA TEMPORAL LTDA
NIT: 900149775-5
RAZON SOCIAL: ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS
NIT: 806010305-8

Teniendo en cuenta que en la Resolución No.223 de 24 de marzo de 2021, "Por medio de la cual se impone una sanción" y se decide **SANCIONAR** a las empresas **KONEKTA TEMPORAL LTDA Y ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS**, por violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, con una multa de **CIENTO TREINTA Y SIETE MILLONES CIENTO OCHENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS VEINTISEIS PESOS M/C (\$137.187.426.00)**, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL-FVICOT**, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas así por correo electrónico a la empresa **KONEKTA TEMPORAL LTDA Y ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS** de conformidad a lo establecido en el artículo 4 por la Emergencia Sanitaria y subsiguientes del código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo. Para el efecto queda ejecutoriada la Resolución No.223 de 24 de marzo de 2021, el día 01 de abril de 2022, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 1437 del 2011.

Dada en Cartagena de Indias el día 06 de abril de 2022.

XIMENA SANABRIA RAAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
COORDINACIÓN P.I.V.C
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR



El empleo
es de todos

Mintrabajo



MINISTERIO DEL TRABAJO

Barranquilla, enero 11 de 2023

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

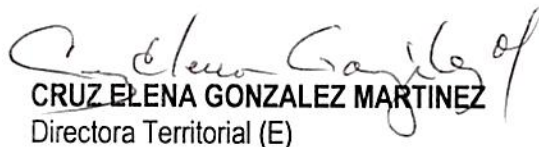
PARA: COORDINADORA (E) GRUPO PIVC DT BOLIVAR
DE: DIRECTORA TERRITORIAL (E)
ASUNTO: SOLICITUD DE APERTURA OFICIOSA DE AVERIGUACION PRELIMINAR

Cordial Saludo:

En atención al informe fechado 3 de enero de la presente anualidad, remitido a mi despacho; en que se aduce que *"colaboradores que venían siendo suministrados por la empresa SUPERSONAL E.S.T. LTDA a la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe..."*. Considero conveniente, prudente y necesario, iniciar de oficio una averiguación preliminar a dicha ESE, a fin de verificar con documentos fidedignos, la contratación entre el hospital y la empresa de servicios temporales, el tipo de trabajadores enviados en misión, sus funciones y las diferencias entre estos y los trabajadores de planta de la entidad pública.

Esto con el fin de verificar una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el artículo 1o. del Decreto Ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006 por parte de la ESE, y de este último por parte de la empresa de servicios temporales.

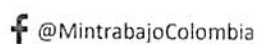
Atentamente,


CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ
Directora Territorial (E)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





15072912

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

Radicación: 05EE2023721300100000004 del 16 de enero de 2023.

Querellante: OFICIO

Querellado: SU PERSONAL E.S.T LTDA NIT 900722877-5 Y ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE

AUTO DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No. 182
CARTAGENA, 15 DE FEBRERO DE 2023

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. De igual manera, establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determine.

Que, el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, señalan que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de cualquier persona.

Observa el despacho que el día 16 de enero de 2023, fue radicada querrela administrativa laboral con el número **05EE2023721300100000004** de oficio por memorando de fecha 11 de enero de 2023, enviado a esta Coordinación por la Doctora CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ. Directora encargada de la Dirección Territorial Bolívar, en contra de la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascalombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co Con el fin de ejercer vigilancia y control, por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

Así las cosas, mediante auto de fecha 15 de febrero de 2023 se comisionó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social a fin de que diera inicio de la presente averiguación preliminar.

I. CONSIDERACIONES

En consecuencia y de conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y a fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control, este Despacho se dispone a dictar acto de trámite para adelantar averiguación preliminar a la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascalombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a los funcionarios del Ministerio del Trabajo para ingresar a toda empresa sin previo aviso y en cualquier momento con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones relativas con las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores. Así mismo, faculta a los funcionarios para exigir las

informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos, por lo cual considera este Despacho importante citar la norma antes referenciada:

Artículo 486. Sanciones y procedimiento.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

Las providencias que dicten los jefes de Departamento son revisadas por el ministro; y

Las que dicten los jefes de Sección, Inspectores y Visitadores, por el respectivo jefe de Departamento.

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigencia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA." (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Es importante resaltar que la Averiguación Preliminar es la actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva, por lo cual esta actuación no forma parte del procedimiento administrativo en sí, ya que es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo o no.

Finalmente, es importante resaltar que este Ente Ministerial no es competente para calificar las actuaciones desarrolladas por las partes; por lo cual esto implicaría reconocerle el derecho a alguna de ellas o desconocer la legalidad de los procedimientos utilizados por la otra; circunstancia que de conformidad con la ley laboral, los funcionarios de éste Ministerio no son competentes para definir; pues tal competencia corresponde a la órbita de la Jurisdicción Ordinaria, quienes mediante juicios jurídicos califican a quien le corresponde el controvertido derecho.

Así lo ha manifestado el Consejo de Estado, en Sentencia de septiembre 2 de 1980, que a su tenor literal dice:

"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la Jurisdicción Ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional (...)."

Por lo anterior, este despacho;

II. RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AVOCAR conocimiento de la querrela Administrativa Laboral Radicada con el Nro. **05EE2023721300100000004** de oficio por memorando de fecha 11 de enero de 2023, enviado a esta Coordinación por la Doctora CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ. Directora encargada de la Dirección Territorial Bolívar, en contra de la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una

Continuación del Auto "AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

ARTÍCULO SEGUNDO: DAR APERTURA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR a las empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

ARTÍCULO TERCERO: DECRETAR LA PRÁCTICA DE PRUEBAS. En consecuencia, de conformidad con lo señalado en la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo), se ordena decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias:

1. A las empresas: SU PERSONAL E.S.T LTDA identificada con el **NIT 900722877-5** y **la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE** , para que dentro del término de 10 días allegar los siguientes documentos:
 - Certificación existencia y representación de la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5**.
 - Certificación existencia y representación de la empresa **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**.
 - Copia de Contrato suscrito entre la empresa **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE** Y la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** , para el suministro de personal por misión.
 - Relación del personal suministrado por la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** a la **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, por misión con fecha de vinculación.
 - Copia de autorización expedida por el Ministerio del Trabajo para prestar los servicios como empresa de servicios temporales.
 - Informe sobre los hechos de la querrela.

En atención a que todos los trámites son virtuales, dentro de los Diez (10) días siguientes al recibo de esta comunicación, a la dirección física; Kra 10B No. 32C – 24 Antiguo Edf Agustin Codazzi , Cartagena de Indias - Bolívar Teléfono: (57+1) 3779999 Ext: 13020 o al correo electrónico rpino@mintrabajo.gov.co las pruebas solicitadas.

ARTÍCULO CUARTO: En virtud del principio de publicidad, **COMUNICAR** a la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co y el contenido del presente auto, por el medio más expedito, para que en un plazo de Diez (10) días a partir de día siguiente del recibo de la comunicación del presente auto, ejerza el derecho de contradicción y defensa, aporte las pruebas que considere pertinentes, aporte los documentos relacionados anteriormente, pedir la práctica de pruebas, controvertir las mismas, y todos los actos inherentes como partes procesales, directamente o a través de abogado.

ARTÍCULO QUINTO: La comunicación se realizará de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica. **Adjuntar al presente auto Formato de autorización electrónica.**

ARTÍCULO SEXTO: ADVERTIR que la averiguación preliminar se adelantará de conformidad con los principios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el requerido podrá ejercer el derecho a la defensa por sí mismo o por intermedio de apoderado legalmente acreditado.

Así mismo se le recuerda que de conformidad con el artículo 51 de la Ley 1437 de 2011 si se rehúsa a presentar los informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en

Continuación del Auto "AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

forma incompleta, serán sancionadas con multas sucesivas con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL-FIVICOT.


ARTICULO SÉPTIMO: ADVERTIR que dé existir mérito, se formularán cargos y se continuará con el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio de conformidad con la ley 1437 de 2011, y de verificarse por parte de la averiguada la violación objetiva a las prohibiciones legales, le sería procedente la imposición de sanción a que hubiere lugar.

ARTICULO OCTAVO: INFÓRMESE que contra el presente ACTO ADMINISTRATIVO **no procede recurso** por tratarse de un auto de trámite, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 66 y 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para la práctica de las diligencias tendrá amplias facultades la suscrita inspectora de trabajo y seguridad social No **ROXANA PINO RAMOS** quien practicará todas aquellas pruebas que se deriven del objeto de la presente comisión, y si es necesario se efectuará una visita de carácter general con el fin de recaudar las pruebas, una vez se haya surtido el objeto de ésta, deberá presentar el proyecto que resuelve la averiguación preliminar. En atención a que todos los trámites son virtuales, dentro de los Diez (10) días siguientes al recibo de esta comunicación, enviar al correo electrónico rpino@mintrabajo.gov.co las pruebas solicitadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

{*FIRMA*



ROXANA PINO RAMOS
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Certificado de comunicación electrónica

Email certificado

El servicio de **envíos**
de Colombia



Identificador del certificado: E97396856-S

Lleida S.A.S., Aliado de 4-72, en calidad de tercero de confianza certifica que los datos consignados en el presente documento son los que constan en sus registros de comunicaciones electrónicas.

Detalles del envío

Nombre/Razón social del usuario: Ministerio Del Trabajo (CC/NIT 830115226)

Identificador de usuario: 400778

Remitente: EMAIL CERTIFICADO de Ximena Maria de la Candelaria Sanabria Raad <400778@certificado.4-72.com.co> (originado por Ximena Maria de la Candelaria Sanabria Raad <xsanabria@mintrabajo.gov.co>)

Destino: supersonalsacolombia@gmail.com

Fecha y hora de envío: 2 de Marzo de 2023 (11:12 GMT -05:00)

Fecha y hora de entrega: 2 de Marzo de 2023 (11:12 GMT -05:00)

Asunto: RV: ADJUNTO COMUNICACIÓN Y AUTO 182 AV. PRELIMINAR SU PERSONAL E.S.T LTDA (ROXANA) (EMAIL CERTIFICADO de xsanabria@mintrabajo.gov.co)

Mensaje:

Buen día
Remito nuevamente lo enunciado en el asunto.
Favor confirmar su recibido.

Cordialmente,
XIMENA SANABRIA RAAD
GRUPO PIVC
DTBMINTRABAJO

De: Ximena Maria de la Candelaria Sanabria Raad
Enviado: viernes, 24 de febrero de 2023 17:51
Para: supersonalsacolombia@gmail.com <supersonalsacolombia@gmail.com>
Cc: correo@certificado.4-72.com.co <correo@certificado.4-72.com.co>; Roxana Pino Ramos <rpino@mintrabajo.gov.co>
Asunto: ADJUNTO COMUNICACIÓN Y AUTO 182 AV. PRELIMINAR SU PERSONAL E.S.T LTDA (ROXANA)

Buena tarde
Traslados adjuntos de lo mencionado en el asunto.
Favor confirmar su recibido.

Cordialmente,
XIMENA SANABRIA RAAD
GRUPO PIVC
DTBMINTRABAJO

Adjuntos:

Archivo	Nombre del archivo
---------	--------------------



Content0-text-.html

Ver archivo adjunto.



Content1-application-AUTO 182 AP.pdf

Ver archivo adjunto. Visible en los documentos.



Content2-application-COM AUTO 182 AP SU
PERSONAL.pdf

Ver archivo adjunto. Visible en los documentos.



Content3-application-Autorizacion notificacion
electronica.docx

Ver archivo adjunto.

Este certificado se ha generado a instancias y con el consentimiento expreso del interesado, a través de un sistema seguro y confidencial. A este certificado se le ha asignado un identificador único en los registros del operador firmante.

Colombia, a 2 de Marzo de 2023

Anexo de documentos del envío



15072912

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLIVAR
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

Radicación: 05EE2023721300100000004 del 16 de enero de 2023.

Querellante: OFICIO

Querellado: SU PERSONAL E.S.T LTDA NIT 900722877-5 Y ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE

AUTO DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No. 182
CARTAGENA, 15 DE FEBRERO DE 2023

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. De igual manera, establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determine.

Que, el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, señalan que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de cualquier persona.

Observa el despacho que el día 16 de enero de 2023, fue radicada querrela administrativa laboral con el número **05EE2023721300100000004** de oficio por memorando de fecha 11 de enero de 2023, enviado a esta Coordinación por la Doctora CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ. Directora encargada de la Dirección Territorial Bolívar, en contra de la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascalombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co Con el fin de ejercer vigilancia y control, por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

Así las cosas, mediante auto de fecha 15 de febrero de 2023 se comisionó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social a fin de que diera inicio de la presente averiguación preliminar.

I. CONSIDERACIONES

En consecuencia y de conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y a fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control, este Despacho se dispone a dictar acto de trámite para adelantar averiguación preliminar a la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascalombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a los funcionarios del Ministerio del Trabajo para ingresar a toda empresa sin previo aviso y en cualquier momento con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones relativas con las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores. Así mismo, faculta a los funcionarios para exigir las

informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos, por lo cual considera este Despacho importante citar la norma antes referenciada:

Artículo 486. Sanciones y procedimiento.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

Las providencias que dicten los jefes de Departamento son revisadas por el ministro; y

Las que dicten los jefes de Sección, Inspectores y Visitadores, por el respectivo jefe de Departamento.

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigencia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA." (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Es importante resaltar que la Averiguación Preliminar es la actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva, por lo cual esta actuación no forma parte del procedimiento administrativo en sí, ya que es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo o no.

Finalmente, es importante resaltar que este Ente Ministerial no es competente para calificar las actuaciones desarrolladas por las partes; por lo cual esto implicaría reconocerle el derecho a alguna de ellas o desconocer la legalidad de los procedimientos utilizados por la otra; circunstancia que de conformidad con la ley laboral, los funcionarios de éste Ministerio no son competentes para definir; pues tal competencia corresponde a la órbita de la Jurisdicción Ordinaria, quienes mediante juicios jurídicos califican a quien le corresponde el controvertido derecho.

Así lo ha manifestado el Consejo de Estado, en Sentencia de septiembre 2 de 1980, que a su tenor literal dice:

"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la Jurisdicción Ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional (...)."

Por lo anterior, este despacho;

II. RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AVOCAR conocimiento de la querrela Administrativa Laboral Radicada con el Nro. **05EE2023721300100000004** de oficio por memorando de fecha 11 de enero de 2023, enviado a esta Coordinación por la Doctora CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ. Directora encargada de la Dirección Territorial Bolívar, en contra de la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una

Continuación del Auto "AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

ARTÍCULO SEGUNDO: DAR APERTURA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR a las empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co por presuntamente incurrir en vulneración a las normas laborales , en este caso una eventual contravención a la ley 1429 de 2010, el Decreto ley 2400 de 1968 modificado por el artículo 1º del Decreto ley 3074 de 1968 y el Decreto 4369 de 2006.

ARTÍCULO TERCERO: DECRETAR LA PRÁCTICA DE PRUEBAS. En consecuencia, de conformidad con lo señalado en la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo), se ordena decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias:

1. A las empresas: **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** y **la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE** , para que dentro del término de 10 días allegar los siguientes documentos:
 - Certificación existencia y representación de la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5**.
 - Certificación existencia y representación de la empresa **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**.
 - Copia de Contrato suscrito entre la empresa **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE** Y la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** , para el suministro de personal por misión.
 - Relación del personal suministrado por la empresa **SU PERSONAL E.S.T LTDA** a la **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, por misión con fecha de vinculación.
 - Copia de autorización expedida por el Ministerio del Trabajo para prestar los servicios como empresa de servicios temporales.
 - Informe sobre los hechos de la querrela.

En atención a que todos los trámites son virtuales, dentro de los Diez (10) días siguientes al recibo de esta comunicación, a la dirección física; Kra 10B No. 32C – 24 Antiguo Edf Agustin Codazzi , Cartagena de Indias - Bolívar Teléfono: (57+1) 3779999 Ext: 13020 o al correo electrónico rpino@mintrabajo.gov.co las pruebas solicitadas.

ARTÍCULO CUARTO: En virtud del principio de publicidad, **COMUNICAR** a la empresas **SU PERSONAL E.S.T LTDA** identificada con el **NIT 900722877-5** : la cual puede ser ubicada en la carrera 6 No 62B OFICINA 604 del Municipio de Montería - Cordonba, Correo electrónico de notificación: supersonalsascolombia@gmail.com Representada legalmente por el señor (a) **LUIS FERNANDO PAYARES AYALA** CC 1.067.853.559 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación **Y la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**, , Correo electrónico de notificación: juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co; contactenos@hucaribe.gov.co y el contenido del presente auto, por el medio más expedito, para que en un plazo de Diez (10) días a partir de día siguiente del recibo de la comunicación del presente auto, ejerza el derecho de contradicción y defensa, aporte las pruebas que considere pertinentes, aporte los documentos relacionados anteriormente, pedir la práctica de pruebas, controvertir las mismas, y todos los actos inherentes como partes procesales, directamente o a través de abogado.

ARTÍCULO QUINTO: La comunicación se realizará de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica. **Adjuntar al presente auto Formato de autorización electrónica.**

ARTÍCULO SEXTO: ADVERTIR que la averiguación preliminar se adelantará de conformidad con los principios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el requerido podrá ejercer el derecho a la defensa por sí mismo o por intermedio de apoderado legalmente acreditado.

Así mismo se le recuerda que de conformidad con el artículo 51 de la Ley 1437 de 2011 si se rehúsa a presentar los informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en

Continuación del Auto "AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

forma incompleta, serán sancionadas con multas sucesivas con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL-FIVICOT.


ARTICULO SÉPTIMO: ADVERTIR que dé existir mérito, se formularán cargos y se continuará con el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio de conformidad con la ley 1437 de 2011, y de verificarse por parte de la averiguada la violación objetiva a las prohibiciones legales, le sería procedente la imposición de sanción a que hubiere lugar.

ARTICULO OCTAVO: INFÓRMESE que contra el presente ACTO ADMINISTRATIVO **no procede recurso** por tratarse de un auto de trámite, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 66 y 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para la práctica de las diligencias tendrá amplias facultades la suscrita inspectora de trabajo y seguridad social No **ROXANA PINO RAMOS** quien practicará todas aquellas pruebas que se deriven del objeto de la presente comisión, y si es necesario se efectuará una visita de carácter general con el fin de recaudar las pruebas, una vez se haya surtido el objeto de ésta, deberá presentar el proyecto que resuelve la averiguación preliminar. En atención a que todos los trámites son virtuales, dentro de los Diez (10) días siguientes al recibo de esta comunicación, enviar al correo electrónico rpino@mintrabajo.gov.co las pruebas solicitadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

{*FIRMA*



ROXANA PINO RAMOS
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Cartagena de Indias D.T y C, 24 de febrero de 2023

Señor
Representante Legal
SU PERSONAL E.S.T LTDA
supersonalsascolombia@gmail.com
Cartagena Bolívar

ASUNTO: COMUNICACIÓN Y AUTO AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No.182 DE 15 DE FEBRERO DE 2023.

QUERELLANTE: OFICIO.

Cordial Saludo

Mediante la presente comunico lo antes mencionado en el asunto de la querrela contra la empresa en mención.

No admite recurso alguno.

Cordialmente

XIMENA SANABRIA RAAD
Coordinación Prevención Inspección y Control
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR
MINTRABAJO

Anexo: Lo enunciado
Elaboró y Proyectó: Ximena S





Digitally signed by LLEIDA
SAS
Date: 2023.03.02 20:13:24
CET
Reason: Sellado de
Lleida.net
Location: Colombia



Cartagena de Indias D.T y C, 24 de febrero de 2023

Señor
Representante Legal
ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
juridicanotificacionesjudiciales@hucaribe.gov.co
contactenos@hucaribe.gov.co
Cartagena Bolívar

ASUNTO: COMUNICACIÓN Y AUTO AVERIGUACIÓN PRELIMINAR No.182 DE 15 DE FEBRERO DE 2023.
QUERELLANTE: OFICIO.

Cordial Saludo

Mediante la presente comunico lo antes mencionado en el asunto de la querrela contra la empresa en mención.

No admite recurso alguno.

Cordialmente

XIMENA SANABRIA RAAD
Coordinación Prevención Inspección y Control
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR
MINTRABAJO

Anexo: Lo enunciado
Elaboró y Proyectó: Ximena S

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250

