



El empleo
es de todos



	MINTRABAJO	No. Radicado	DBSE20197268301100012417
		Fecha	2019-08-06 11:32:05 am
Remitente	Señe	D. T. RISARAJA	
	Dejan	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
Destinatario	EMPRESA TEMPORAL MISION PLUS SAS		
Anexas	G	Folios	1
CCF085E23197268301100012417			

Pereira, 6 de agosto 2019

Señor (a)
MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO
 Representante Legal
 EMPRES TEMPORAL MISION PLUS SAS
 Calle 19 7-53 Oficina 902
 Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO, REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA TEMPORAL MISION PLUS SAS**, de la Resolución 0314 del 20 de mayo 2019, profrenda por el Coordinador Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (15) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaria del despacho desde el 06 al 13 de agosto 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
 Auxiliar Administrativa

Anexo. Quince (15) folios.

Transcriptor Electrónico Ma. Del Socorro S.

Ruta C: Documentos de Trabajo y Seguridad Social\2019\08\06\201908061132051100012417.doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



mintrabajocol



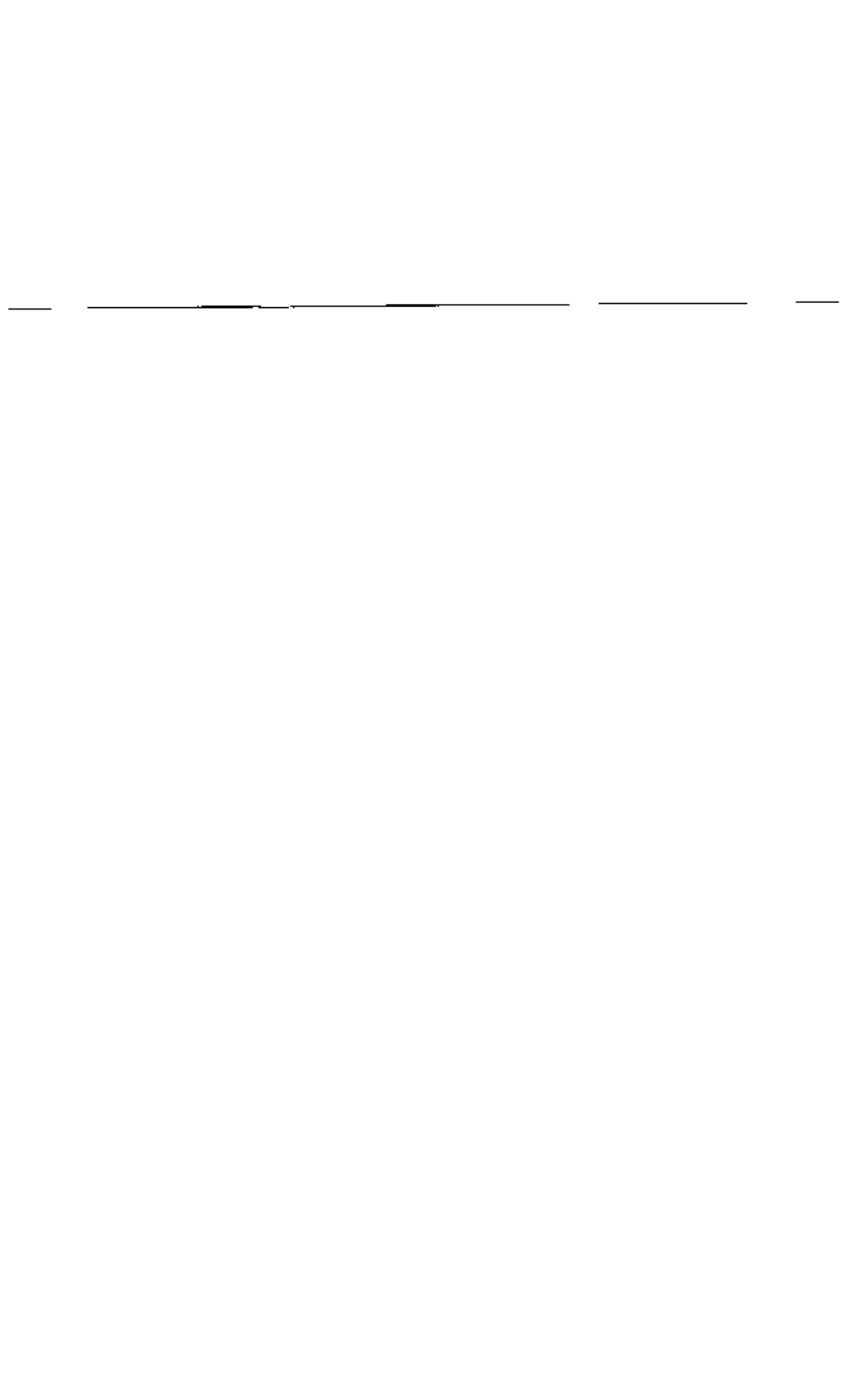
@mintrabajocol

Sede Administrativa
 Dirección Carrera 14 No. 99-30
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Pereira, calle 19 9 75 fs. 4 y
 5, Palacio Nacional,
 Pasquebudas, CAN OF. 108
 Sto. Rosa Calle 18 14-52 Of. 108
 Ed. Balcones de la Plaza.

Línea nacional gratuita
 018000 117518
Celular
 110
www.mintrabajo.gov.co







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0314

(20 de mayo de 2019)

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

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA,

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: misiónplus@gmail.com y/o quien haga sus veces, y teniendo en cuenta los siguientes:

II. HECHOS

Con radicado número 11EE2017726600100000705 del 23 de noviembre año 2017, se recibe queja formulada por el señor **HUMBERTO MURCIA R** Presidente de **ASFUCOR** Pereira, mediante la cual pone en conocimiento, presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, ubicada en la calle 19 N° 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira, relacionadas con el suministro de personal a la ESE HOSPITAL SAN JORGE DE PEREIRA, para la realización de labores misionales y permanentes, no suministro de dotación en calzado y vestido de labor, además el no pago de la seguridad social integral, demora en el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores que se retiran de la empresa, la no cancelación de los salarios como corresponde, para los trabajadores que laboran en misión en la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira. (Folio 1 a 8).

Mediante Auto N° 3375 del 27 de noviembre del 2017, la Coordinación da inicio a la averiguación preliminar en contra de la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira, Representada legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, relacionadas con el no suministro de dotación en calzado y vestido de labor, además el no pago de la seguridad social integral, demora en el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores que se retiran de la empresa, la no cancelación de los salarios como corresponde, para los trabajadores que laboran en misión en la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira. Para la práctica de pruebas se comisionó a la Dra. **ALBA LUCIA RUBIO BEDOYA**, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, igualmente se ordenó en el artículo tercero la práctica de las siguientes pruebas y solicitud de documentos:

1. Solicitar copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**
2. Solicitar copia del RUT a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**
3. Solicitar a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, el listado del personal contratado y/o vinculado en el último año, en misión y que laboraron o laboran en la E.S.E. Hospital San Jorge.

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

4. Citar y escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a tres de los trabajadores en misión que laboraron o laboran en la E.S.E. Hospital San Jorge, escogidos aleatoriamente de la lista suministrada por el empleador.
5. Solicitar a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017, en los que se detalle Ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás relacionados con los trabajadores que laboran en misión en la E.S.E. Hospital San Jorge.
6. Solicitar a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, presentar planillas de pagos detallada de trabajador por trabajador, de aportes a la seguridad social integral de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2017, de los que laboran en misión en la E.S.E. Hospital San Jorge.
7. Solicitar al Representante Legal de la E.S.E. Hospital San Jorge, presentar copia del valor de los salarios de los cargos en misión de: auxiliares de enfermería, camilleros, terapeutas respiratorios y de los auxiliares de laboratorio.
8. Presentar copia de los pagos de las prestaciones sociales efectuados en el último año, a los trabajadores que laboran en misión en la E.S.E. Hospital San Jorge.
9. Presentar constancias firmadas por los trabajadores de la dotación recibida en vestido y calzado de labor en el año 2017, de los trabajadores en misión que laboran en la E.S.E. Hospital San Jorge.
10. Las demás pruebas que sean solicitadas por el despacho y/o las que el inspector instructor asignado estimen conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación. (Folio 8 a 10).

Mediante Auto N°.03394 del 29 de noviembre/17, la Inspectora de Trabajo y S.S. comisionada se dispone a dar cumplimiento a la comisión asignada para practicar las pruebas ordenadas (Folio 11).

Con oficio N°. 0258 del 1 de febrero del 2018, se comunica a la Representante Legal y/o quien haga sus veces de la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, el contenido del Auto 3375 del 27 de noviembre del 2017, mediante el cual se ordena adelantar Averiguación Preliminar. (Folio 12).

Mediante oficio radicado el 7 de febrero/18, la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S.**, solicita al Despacho aclaración, respecto al Auto N°3375 de noviembre 2017, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada, da respuesta mediante oficio del 12 de febrero del 2018, con radicado interno número 000362. (Folio 13 y 14).

Con oficio del 16 de febrero del 2018, radicado interno número 08SE2018726600100000446, se le comunica a la Representante Legal y/o quien haga sus veces de la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, el inicio de la Averiguación Preliminar y el contenido del Auto N°.3375 del 27 de noviembre/17. (Folio 15).

Mediante oficio del 16 de febrero del 2018, se le comunica a la Representante Legal de la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, el contenido del Auto N°.3394 del 29 de noviembre del 2017, mediante el cual se da cumplimiento al Auto Comisorio N°. 3375 del 27 de noviembre/18. (Folio 16).

Con oficios del 16 y 20 de febrero del 2018, suscritos por Sra. **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S.**, envía los documentos solicitados en medio magnético, los cuales fueron revisados y están en blanco sin ninguna información. (Folio 17 a 20 y 2 CD).

Mediante oficio del 20 de febrero del 2018, radicado interno N°.08SE2018726600100000525, la Inspectora de Trabajo comisionada, le solicita a la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante

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

Legal de la empresa **SERVICIOS TEMPORALES MISIÓN PLUS**, presentar la documentación solicitada ya que los CD enviados no tiene ninguna información y están en blanco, los que a continuación se relacionan:

- 1.-Presentar certificado de representación legal no mayor a 30 días.
- 2.-Presentar copia del RUT.
- 3.-Presentar el listado del personal contratado y/o vinculado en el último año en misión que laboraron o laboran en la ESE Hospital San Jorge.
- 4.-Presentar copia de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos novedades y demás relacionados con las nóminas de pago de los trabajadores que laboran en misión en la ESES Hospital San Jorge.
- 5.-Presentar planillas de pagos detallada trabajador por trabajador, de aportes a la seguridad social integral de los meses septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017, de los que laboran en la ESE Hospital San Jorge.
- 6.-Presentar copia de los pagos de las prestaciones sociales efectuados en el último año, a los trabajadores que laboran en misión en la ESES Hospital San Jorge.
- 7.-Presentar constancias firmadas por los trabajadores de las dotaciones recibidas de vestido y calzado de labor en el año 2017, de los trabajadores en misión que laboran en la ESE Hospital San Jorge. (F. 21).

Mediante oficio del 21 de febrero del 2018, con radicado interno número 11EE2018726600100000678, suscrito por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S**, da respuesta a lo solicitado y envía CD con información. (Folio 22 a 23).

Mediante oficio del 20 de febrero del 2018, con radicado interno número 08SE2018726600100000505, la Inspectora de Trabajo y S.S comisionada, le solicita al Dr **RICARDO CARDONA MOLINA**, Representante Legal de la ESE Hospital San Jorge de Pereira, presentar copia de los siguientes documentos:

"...Presentar copia del valor de los salarios de los cargos en misión de: auxiliares de enfermería, camilleros, terapeutas respiratorios y de los auxiliares de laboratorio. ...". (Folio 24 a 25)

Mediante oficio del 1 de marzo del 2018, con radicado interno número 08SE2018726600100000816, suscrito por el Doctor **FRANK HUERTA GUTIERREZ** jefe de la oficina Gestión Administrativa y por la Doctora **SANDRA BIBIANA MEJIA GARCIA**, Profesional Universitario de Recursos Humanos, ambos funcionarios de la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira dan respuesta informando lo siguiente:

CARGOS	SALARIOS
Auxiliar de enfermería (Planta Global)	\$1.522.145
Auxiliar de enfermería (Planta Global)	\$1.041.203
Camillero	\$1.284.635
Terapeuta Respiratorio	\$1.866.283
Auxiliares de Laboratorio	\$1.296.596

Es importante resaltar que en esta entidad asistencial se implemento una planta de empleos de carácter temporal con los cargos de Auxiliares de Enfermería, Enfermero, Terapeuta Respiratorio, Instrumentador y Bacteriologo aprobada a través del acuerdo de junta 01 del 2015, con su respectivo manual de funciones y escala salarial, por ello la relación en los salarios de Auxiliar de Enfermería del cuadro anterior...". (Folio 26).

Con oficio del 20 de marzo/18, la Inspectora de Trabajo y S.S comisionada, cita para rendir declaración a los siguientes trabajadores de la ESE Hospital San Jorge: **CLAUDIA MILENA AGUIRRE BOLIVAR**, **KATHERINE JAZMIN VIVEROS PERLAZA**, **VALENTINA AGUIRRE MOLINA** Y **CARLOS ALFREDO CALLE**. (Folio 27).

Mediante oficio del 20 de marzo/18, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada, le comunica a la Sra. **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S**, la citación que se le hizo para rendir declaración a los trabajadoras antes relacionados. (Folio 28).

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

Con oficio del 3 de abril/18, la Inspectora de Trabajo comisionada, cita a rendir declaración a los trabajadores en misión en la ESE Hospital Universitario San Jorge, **LUZ ADRIANA CUELLAR ABADIA, DIANA MARCELA NAVARRO HOYOS, HERNAN ALBEIRO HENAO y JUAN CARLOS SANTA.** (Folio 29 a 30).

El día 11 de abril del año 2018, se presentaron a rendir declaración juramentada: **LUZ ADRIANA CUELLAR ABADIA, JUAN CARLOS SANTA RODAS y HERNAN ALBEIRO HENAO TORO.** (Folio 31 a 36).

Con Auto N°.0976 del 24 de abril/18, se comunica la existencia de mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio a la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6. (Folio 37).

Las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social **ALBA LUCIA RUBIO y MARIA ESPERANZA ACEVEDO** realizaron visita de carácter general el día 16 de mayo del 2018 a la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 oficina 902 en la ciudad de Pereira, siendo atendidas por **PAULINA MEJIA VELASQUEZ**, Directora Administrativa y Financiera y por **JOHANA ACOSTA VARGAS** Representante de los trabajadores, quienes presentaron la documentación y suministraron la información requerida. (Folio 38 a 403).

Las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social **ALBA LUCIA RUBIO y MARIA ESPERANZA ACEVEDO**, continuaron la visita de carácter general el día 16 de mayo del 2018 a la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, ubicada en la carrera 4 entre calle 24 y 25 piso 5 ESE Hospital San Jorge en la ciudad de Pereira, siendo atendidas por **MARIA FERNANDA ESTRADA S.** Coordinadora Asistencial-Técnica Administrativa y **YENNY BLANDON MARIN**, Coordinadora Administrativa -Auxiliar Administrativa, a quienes se les dio plazo hasta el día 23 de mayo/18, para que presenten la documentación faltante. (Folios 404 a 731).

Mediante oficio del 21 de mayo/18, se comunica a la Representante legal de la empresa Temporal Misión Plus S.A.S, la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio. (Folio 732).

Con oficio recibido el 22 de mayo/18, la Sra. **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, presenta el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud del Trabajo SGSST, en medio magnético CD. (Folio 733 a 734).

Con memorando del 28 de junio/18, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **MARIA ESPERANZA ACEVEDO C.** remite informe de visita general realizada a la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S.** al Doctor **CARLOS ALBERTO BETANCOUR GOMEZ**, Director Territorial, comunicando lo siguiente:

"... El día 16 de mayo de 2018, en compañía de la Inspectora de Trabajo y S.S, Alba Lucia Rubio Bedoya, realizamos la visita en las instalaciones de la empresa MISION PLUS S.A S., donde fuimos atendidas por la señora YULIETH PAULINA MEJIA VELASQUEZ, en calidad de Directora Administrativa y Financiera, identificada con la C.C. 1.088.269.053 y JOHANA ACOSTA VARGAS como Representante de los Trabajadores, quienes entregaron la información requerida.

En atención a que la empresa Misión Plus S.A.S. tiene dos empresas usuarias que prestan servicios asistenciales, se hizo necesario realizar la visita en dos sitios, el primer sitio ubicado en la Calle 19 7-53 Of 902, instalaciones de la empresa donde reposan los documentos de los trabajadores que prestan servicios al Hospital Santa Mónica de Dosquebradas y el segundo sitio se ubica en el quinto piso del Hospital Universitario San Jorge, Cra 4 con calles 24 y 25, donde reposan los contratos firmados con el personal que la empresa tiene allí.

Revisados todos y cada uno de los documentos remitidos por la empresa DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S, sumados a los documentos revisados el día que se efectuó la visita, se pudo determinar que la citada empresa cumple con vinculación y pago de aportes a la seguridad social integral de los trabajadores adscritos a la misma ... pero en la revisión de los contratos suscritos con los trabajadores, se pudo constatar que existen contratos cuyo tiempo supera

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

los límites establecidos en la norma laboral vigente, toda vez, que se hallaron contratos por obra o labor determinada, que superan periodos de un año de haber sido firmados por los trabajadores.

Lo anterior, permite inferir que existe una presunta violación de la norma laboral, teniendo en cuenta que han superado el tiempo límite para la contratación por OBRA O LABOR CONTRATADA, teniendo en cuenta que se trata de una EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, las cuales están regidas por el "Decreto 4369 de 2005" - Consultado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones,

Artículo 6º. 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 las 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 periodos 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'.

En atención a lo anterior y, teniendo en cuenta que las empresas usuarias son: Hospital San Jorge de Pereira y el Hospital Santa Mónica de Dosquebradas que, aparte de superar el límite de tiempo establecido para contratar el personal, el mismo personal que contratan, nada tiene que ver con labores ocasionales, accidentales o transitorias, habida cuenta que se trata de personal asistencial, auxiliares de enfermería en su gran mayoría, lo cual hace parte de la Misión.

Así las cosas, señor Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, la empresa de SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S, **NO CUMPLE** con el ordenamiento legal vigente en materia laboral.

No obstante lo anterior y como quiera que de este informe, se desprende una investigación, la suscrita Inspectora de Trabajo, tiene conocimiento que en la Coordinación de IVC de esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, se adelanta una investigación laboral administrativa a la empresa de SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S, la cual se encuentra en etapa de AVERIGACIÓN PRELIMINAR, por lo cual considero que las pruebas que se aportan con este memorando pueden servir dentro de esa misma investigación.... " - (Folio 735 a 751)

El 24 de agosto/18, con radicado interno número 1115, se recibe en esta Dirección Territorial oficio suscrito por el señor LUIS ALBERTO CUERVO FLOREZ, presidente de ANTHOC SECCIONAL PEREIRA, con el cual el cual informa incumplimiento de las normas laborales por parte de la empresa TEMPORAL MISION PLUS, quejas similares a las que se tramitan en este expediente. (Folio 754 a 758).

Mediante Auto No.3263 calendarado el 07 de diciembre de 2018, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos y Conciliación, de la Dirección Territorial Risaralda, resuelve iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos a la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S. con NIT 900879619-6. (folio 765 a 771).

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

Mediante oficio del 11 de diciembre de 2018, con radicado Interno No. 08SE2018726600100004083, se cita para la notificación personal a **HUMBERTO MURCIA R** presidente de **ASFUCOR** del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018 proferido por la Coordinación del Grupo PIVC RC-C. (Folio 772).

Con oficio del 11 de diciembre de 2018, con radicado interno No. 08SE2018726600100004083, cita para notificación personal a la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6 del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018. (Folio 773).

El 19/12/2018 se notifica personalmente a la Dra. **KAREN JOHANA MEDINA ZULUAGA**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.087.993.280, Tarjeta Profesional No.308693, apoderada de la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** del contenido del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018, por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos. (Folios 774 a 776).

Por medio de Oficio con Radicado interno No.11EE2019726600100000122 del 11/01/2019 se reciben Descargos y Aporte de Pruebas Solicitadas, oficio suscrito por la Dra. **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, representante legal de **MISIÓN PLUS S.A.S.** con Nit 900.879.619-6, se remiten en CD los documentos dispuestos mediante el auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018, así (Folios 778 a 786).

1. Relación de personal enviado a empresas usuarias en el año 2017 y 2018: nombre, documento, cargo, teléfono, correo, dirección.
3. Desprendibles de nómina de los meses octubre y noviembre del 2018 donde relaciona rubros de pagos y descuentos de cada trabajador
4. Comprobantes de entrega de calzados del año 2017 y los correspondientes a abril y agosto de 2018.
5. Manual de funciones del cargo auxiliar de enfermería.

Mediante Oficio con radicado interno No. 11EE2019726600100000330 del 24/01/2019 el Sr. **JHON EDISON PARRA M.** presenta solicitud de pago de nómina en contra de la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, la cual se acumula al expediente. (Folios 787 a 814).

Con oficio del 06 de febrero de 2019, con radicado interno No. 08SE2018726600100000304, se cita para notificación personal a **HUMBERTO MURCIA R** presidente de **ASFUCOR** del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018. (Folio 815).

Mediante oficio del 06 de febrero de 2019, radicado interno No. 08SE2018726600100000304, se cita para notificación personal a **LUIS ALBERTO CUERVO FLOREZ** presidente de **ANTHOC** del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018 proferido por la Coordinación del Grupo PIVC RC-C. (Folio 816).

El día 19/02/2019 se notifica a **LUIS ALBERTO CUERVO FLOREZ**, identificado con C.C.No.4.453.002, presidente de **ANTHOC** Subdirectiva Pereira del contenido del Auto No. 3263 del 07 de diciembre de 2018, por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos.

Mediante Auto N°.00533 del 08 de marzo/19, emitido por este despacho se reasigna el Conocimiento del presente caso al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Dr. **JUAN FELIPE TRUJILLO SOTO**, para que continúe conociendo de este asunto. (Folio 820).

Mediante Auto No.00747 del 26 de marzo de 2019 suscrito por el Coordinador del Grupo de Prevención, IVC-RCC, de la Dirección Territorial Risaralda se Decreta la Practica de unas Pruebas. (Folio 821).

Con Oficio radicado No. 08SE2018726600100000883 del 04 de enero de 2019 se comunica al representante legal de la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** del contenido del auto de la práctica de pruebas.

Mediante Oficios con Radicados No.08SE2019726600100001039, 08SE2019726600100001038, 08SE2019726600100001035 del 09 abril de 2019, se cita para rendir declaración a **MARCELO CASTELLANOS DE MOYA, GREYSI MILENA AGUDELO PLAZA, ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS.**

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

trabajadores de la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S., situación que se puso en conocimiento de la referida empresa por medio de Oficio Identificado con Radicado No. 08SE2019726600100031040.

El 25 de abril/19 se recibió declaración juramentada a **ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS** y **MARCELO CASTELLANOS**, no se presentó **GREYSI MILENA AGUDELO PLAZA**. (F.836 y 837).

Con Oficio Radicado No.11EE2019726600100001715 del 23 de abril de 2019, la Contraloría General de la República da traslado por competencia al Derecho de Petición No. 2019-155369-80684-NC a la cual se da respuesta por medio de correo electrónico del día 29/04/2019. (Folios 838 a 840).

Mediante Oficios Radicados No.08SE2019726600100001195, 08SE2019726600100001197, 08SE2019726600100001198 del 02/05/2019, se cita a rendir declaración a **NATALIA CASTAÑO GRISALES**, **ERIKA JOHANA HENAO HERRERA** y **JAJID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** ex trabajadores de la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, situación que se puso en conocimiento de la referida empresa por medio de Oficio Radicado No. 08SE2019726600100001195. (Folios 843 a 845).

El día 07 de mayo de 2019 se practicó diligencia de declaración juramentada a **NATALIA CASTAÑO GRISALES**, **ERIKA JOHANA HENAO HERRERA** y **JAJID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** ex trabajadores de la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S. (Folios 851 a 853).

Con Auto No. 01425 del 10 de mayo de 2019 se dispone a correr traslado de los alegatos de conclusión a la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902. de Pereira. (F.854)

Mediante Oficio Radicado No.08SE2019726600100001289 del 10 de mayo de 2019 se comunica a la representante legal de la empresa el auto de Alegatos de Conclusión, al cual es recibido en la empresa el día 13 de mayo de 2019. (Folios 855 y 856).

III. AUTO DE FORMULACIÓN DE CARGOS.

A través del Auto No. 3263 del 7 de diciembre de 2018, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: misionplus@gmail.com, por las presuntas violaciones a la Normatividad Laboral en materia de prohibición de superar el término de duración en los contratos de trabajadores en misión, otorgar descuentos en la nómina sin que exista autorización, evidencia o justificación de los mismos, exceder el máximo de horas extraordinarias, entregar la dotación incompleta, pagos en condiciones de desigualdad de los salarios entre los auxiliares de enfermería; los cargos imputados fueron:

"CARGO PRIMERO: Presunta violación a los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, en cuanto a que supera el término de duración en los contratos de los trabajadores en misión, según lo establecido en la norma y están realizando actividades misionales y permanentes en las empresas usuarias.

CARGO SEGUNDO: Presunta violación de los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por la realización de descuentos y/o deducciones al salario sin autorización previa escrita para cada caso por parte de los trabajadores.

CARGO TERCERO: Presunta violación al numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por exceder el máximo de horas extraordinarias.

CARGO CUARTO: Presunta Violación al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, por no suministro de calzado en la forma estipulada en la norma.

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

CARGO QUINTO: Presunta violación al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por la presunta desigualdad de salarios entre los auxiliares de enfermería, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte de la empresa a solicitud del Ministerio del Trabajo:

1. Certificado de representación legal no mayor a 30 días.
2. Copia del RUT.
3. Listado del personal contratado y/o vinculado en el último año en misión que laboraron o laboran en la ESE Hospital San Jorge.
4. Copia de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017 de los trabajadores que laboran en misión en la ESE Hospital San Jorge.
5. Planillas de pagos detallada de aportes a la seguridad social integral de los meses septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017, de los trabajadores que laboran en la ESE Hospital San Jorge.
6. Copia de los pagos de las prestaciones sociales efectuados en el año 2017, a los trabajadores que laboran en misión en la ESES Hospital San Jorge.
7. Constancias firmadas por los trabajadores de las dotaciones recibidas de vestido y calzado de labor en el año 2017, de los trabajadores en misión que laboran en la ESE Hospital San Jorge.
8. Copia del primer informe trimestral correspondiente a abril de 2018.
9. Copia de las liquidaciones y soportes de pago de las personas retiradas y el listado de personal del hospital San Jorge y Santa Mónica.
10. Copia de la relación de personal enviado a empresas usuarias en el año 2017 y 2018.
11. Desprendibles de pago de nomina de los meses de octubre y noviembre del 2018.
12. Comprobantes de entrega de calzados del año 2017 y los correspondientes a abril y agosto de 2018.
13. Manual de funciones del cargo auxiliar de enfermería.

Decrejadas y practicadas de oficio:

1. Derecho de Petición identificado con Radicado interno No. 08SE2018726600100000505 del 21/02/2018 dirigido al representante legal de la ESE HOSPITAL SAN JORGE.
2. Oficio identificado con Radicado interno No. 08SE2018726600100000816 del 01/03/2018 por medio del cual se recibe respuesta al Derecho de Petición identificado con Radicado interno No. 08SE2018726600100000505 del 21/02/2018.
3. Declaración de la señora LUZ ADRIANA CUELLAR ABADIA.
4. Declaración del señor JUAN CARLOS SANTA RODAS.
5. Declaración del señor HERNAN ALBEIRO HENAO TORO.
6. Acta de visita de carácter general a Empresas de Servicios Temporales con los siguientes anexos:
 - 6.1 Certificado de representación legal no mayor a 30 días
 - 6.2 Copia del RUT
 - 6.3 Copia de entregas de dotación
 - 6.4 Copia de entregas de Elementos de Protección Personal
 - 6.5 Copias de actas de reuniones del COCOLA
 - 6.6 Copias de actas de reuniones del COPA-SGSST.
 - 6.7 Copia del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
 - 6.8 Copia de los cuadros de turnos del mes de abril de 2018 - Misión Plus S.A (Hospital San Jorge).
 - 6.9 Copia de los cuadros de turnos del mes de abril de 2018 - Misión Plus S.A (Hospital Santa Mónica).
 - 6.10 Copia de Póliza AA000451 de la Equidad Seguros.

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

- 6.11 Copia de Resolución No. 00038 del 2016 "Por medio de la cual se autoriza el funcionamiento de una Empresa de Servicios Temporales".
 - 6.12 Copia de la Resolución No. 1249 de 2015 por medio de la cual se expide la licencia para la prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo a Yulieth Andrea Molano Tocamera.
 - 6.13 Copia de la tarjeta profesional de enfermera de la señora a Yulieth Andrea Molano Tocamera
 - 6.14 Copia de entrega de informe trimestral III de 2017 de la empresa servicios temporales MISIÓN PLUS S.A.S.
 - 6.15 Copia de contrato de trabajo de la señora Luz Adriana Henao Alvarez – Auxiliar de Enfermería.
 - 6.16 Copia de los cuadros de turnos de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2018
 - 6.17 Copia de las Planillas de pago de seguridad social de mayo de 2018
 - 6.18 Copia de las nóminas de la segunda quincena de marzo y el mes de abril
 - 6.19 Copia de información sobre el programa de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 6.20 Copia de nueve (9) contratos individuales de trabajo por el término que dure la realización de la obra o de la labor determinada.
7. Declaración juramentada de los señores: **ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS, MARCELO CASTELLANOS DE MOYA, ERICA JOHANA HENAO HERRERA, NATALIA CASTAÑO GRISALES, JAIDID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA.**

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El 11 de enero de 2019 con radicado interno No. 11EE2019726600100000122, se presentó escrito por la Sra. **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO**, Representante Legal de **MISIÓN PLUS S.A.S.**, mediante el cual se pusieron en conocimiento los descargos de la empresa conforme lo dispuesto mediante Auto 3263 de 2018 con sus respectivos anexos, donde manifiesta lo siguiente:

A LOS CARGOS:

1. PRESUNTA VIOLACIÓN A LA ARTÍCULOS 71 Y 77 DE LA LEY 50 DE 1990 EN CONCORDANCIA CON EL ARTÍCULO 2.2.6.5.6. DEL DECRETO 1072 DE 2015, EN CUANTO A QUE SUPERA EL TERMINO DE DURACIÓN EN LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LA NORMA Y ESTÁN REALIZANDO ACTIVIDADES MISIONALES Y PERMANENTES EN LAS EMPRESAS USUARIAS.

Se solicita sea reconsiderado este cargo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

-Es imputación de la EMPRESA USUARIA y no de la empresa TEMPORAL el solicitar servicios dentro de su planta física constantemente y con finalidades específicas que permitieron evidenciar lo relacionado por las inspectoras.

Las empresas temporales desconocen las necesidades de temporalidad que tienen las empresas usuarias.

-La empresa MISIÓN PLUS SAS en busca de no violar los derechos fundamentales del trabajador como el MÍNIMO VITAL, PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL Y NOMINAL, busca que su planta de trabajadores permanezca vinculada laboralmente a MISIÓN PLUS SAS sin INTERRUPCIONES que afecten la tranquilidad y estabilidad laboral de los mismos. Por ende, el contrato laboral que tenga MISIÓN PLUS SAS Y TRABAJADOR es DIFERENCIAL A EL CONTRATO QUE TIENE MISIÓN PLUS Y LA EMPRESA USUARIA.

Ya que estos trabajadores misionales de la empresa temporal podrán ser asignados a otras empresas usuarias que determinan necesidades temporales, del cual se desprende el contrato de OBRA LABOR CONTRATADA dependiente directamente de los contratos que tenga la temporal.

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

-El contrato OBRA LABOR de MISION PLUS SAS con el trabajador depende de todas las OBRAS LABORES para las que es contratado la temporal. Así mismo la temporal contrata personal para ejecutar contratos específicos en funciones y tiempos limitados. Por ende, la empresa MISION PLUS no podría cambiar la figura contractual con sus trabajadores.

-Solicitamos que se tenga en cuenta que si la problemática que nos atañe en este punto es el tipo de contrato que se maneja con el trabajador, se permita que la empresa temporal modifique su forma de contratación directamente direccionado por la inspección del ministerio de trabajo. Quien determine el futuro CONTRATO TEMPORAL-TRABAJADOR. Pero que se tenga en cuenta que la empresa temporal solo sufre necesidad solicitadas por la empresa usuaria.

-Se tenga en cuenta que la normatividad vigente RELACIONA DIRECTAMENTE las prohibiciones de las EMPRESAS USUARIA a continuación artículos específicos que fueron citados dentro del AUTO DE REFERENCIA que directamente le da la responsabilidad del tipo de contratación a la empresa usuarias, quienes son las que solicitan los servicios.

Decreto número 4369 de 2006

ARTÍCULO 6o. 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 los labores ocasionales, accidentales o transitorios 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 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.

Siguiente aparte del auto

Así las cosas, considera el despacho que en la empresa querrelada estaría incurriendo en la presunta violación a lo establecido en los artículos 2.2.6.5.6. y 2.2.6.5.20 del Decreto 1072 del 2015, que establece:

Artículo 2.2.6.5.6. 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 los labores ocasionales, accidentales o transitorios 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

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

ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio (Decreto 4369 de 2008, art. 5).

MULTAS CUANDO LA EMPRESA USUARIA CONTRATE SERVICIO TEMPORALES EN CONTRA DEL ARTICULO 77 DE LA LEY 50 DE 1990

Artículo 2.2.6.5.20. Multas. El Ministerio del Trabajo Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 2.2.6.5.7, del presente Decreto.
4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

LEY 50 DE 1990- APARTE TOMADO DEL AUTO- PARA LOS USUARIOS DE EMPRESAS TEMPORALES

Contiene enunciando la misma norma respecto a las oportunidades en las cuales las empresas pueden contratar con empresas de servicios temporales:

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 60 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.

Si bien la empresa temporal no quiere desligarse de la responsabilidad que le atañe, quiere dejarle claro al Inspector del ministerio de Trabajo, que quien toma la decisión de solicitar un servicio temporal ya sea A MISION PLUS SAS o cualquier empresa temporal es la empresa USUARIA; en la cual debe tener en cuenta la temporalidad de la labor a desarrollar por el trabajador en misión.

Por ende, solicitamos a el Inspector de trabajo, que se reconsidere este cargo y permita a la empresa temporal corregir concretamente la solicitud por parte del ministerio de trabajo, con el cambio de la figura contractual; (con atesoramiento de contrato específico) pero que se tenga en cuenta que son las empresas USUARIAS quien determinan sus necesidades en TIEMPO de los trabajadores en misión, y la responsabilidad de estas USUARIAS este siendo asumida directamente por la empresa temporal.

2. SEGUNDO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN DE LOS ARTICULOS 59 NUMERAL 1 Y 149 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, POR LA REALIZACIÓN DE DESCUENTOS Y/O DEDUCCIONES AL SALARIO SIN AUTORIZACIÓN PREVIA ESCRITA PARA CADA CASO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Continuación del Resolución 'Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio'

Se solicita sea reconsiderada este cargo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

-En el auto de referencia existe un aparte en la hoja 5 párrafo 3, que dentro de la investigación se determinó que en la documentación aportada por MISION PLUS SAS Y EN LA VISITA EFECTUADA la empresa cumple con el pago DE LA NOMINA.

Revisados todos y cada uno de los documentos remitidos por la empresa DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S., sumados a los documentos revisados el día que se efectuó la visita, se pudo determinar que la citada empresa cumple con la vinculación y pago de aportes a la seguridad social integral de los trabajadores inscritos a la misma, también cumple con pagos de nómina, pero en la revisión de los contratos suscrito con los trabajadores, se pudo constatar que existen contratos cuyo tiempo supera los límites establecidos en la norma laboral vigente, toda vez, que se hallaron contratos por obra o labor determinada, que superen períodos de un año de haber sido firmados por los trabajadores.

Lo que fue claro para MISION PLUS SAS, que en cuanto a la acusación de realizar descuentos con la figura DIAS NO LABORADOS obedecían directamente a la respuesta de los cuadros de TURNOS con los que cuenta cada empleado y de los que depende directamente su nómina al momento de liquidar los días laborales.

-La empresa MISION PLUS SAS intenta tener un canal de comunicación directa con sus trabajadores; por ende, cada vez que se recibe una NO CONFORMIDAD con la nómina es revisado y contestado formalmente

-Existen trabajadores que solo en los pasillos se quejan de las retenciones salariales, pero que en el momento que se le solicita QUE realice una SOLICITUD FORMAL, nunca lo hace.

-Por ende, se solicita a el ministerio de trabajo sean tenia en cuenta la documentación aportada donde existe cuadros de turnos y se evidencia en el desprendible de nómina el pago correcto de la misma, y que no se presuma esta responsabilidad solo con versiones verbales de los trabajadores.

3. TERCER CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN AL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, POR EXCEDER EL MÁXIMO DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se solicita sea reconsiderada este cargo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

-Los empleados de MISION PLUS no exceden las horas extras y así lo fue determinado documentalmente y en visita técnica, de donde se evidencia que los cuadros de turnos para cada trabajador son revisados y analizados semanalmente por un equipo que impide el exceso en las mismas.

4. CUARTO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 230 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, POR NO SUMINISTRO DE CALZADO EN LA FORMA ESTIPULADA EN LA NORMA

Se solicita sea reconsiderada este cargo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

En el presente auto de nuevo solicitan pruebas específicas para este punto: las cuales serán anexadas y les solicitamos al ministerio de trabajo sean tomadas en cuenta.

5. QUINTO CARGO

PRESUNTA VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 143 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, POR LA PRESUNTA DESIGUALDAD DE SALARIOS ENTRE LOS AUXILIARES DE ENFERMERIA, CONTRAVINIENDO EL POSTULADO A TRABAJO IGUAL DESEMPEÑADO EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA IGUALES DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL.

Se solicita sea reconsiderada este cargo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

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

-Es la EMPRESA USUARIA quien DETERMINA LOS SALARIOS de cada trabajador en misión.
 -La empresa MISION PLUS SAS realiza los pagos tal cual queda estipulado en el contrato MISION PLUS SAS Y EMPRESA USUARIO.
 -La temporal no determina SALARIOS es el USUARIO quien va a pagar mensualmente por los mismos.

En cuanto a los Alagatos de conclusión se corrió traslado a la empresa MISION PLUS S.A.S. del Aulo No. 01425 del 10/05/2019 por medio de Oficio con Radicado No. 08SE20197266C0100001289 del 10/05/2019 y notificado el día 13/05/2019 de acuerdo al reporte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 472, a lo cual la empresa guardó silencio.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2016.

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

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS

El presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio se adelanta teniendo en cuenta la queja inicial donde se plantea presuntas irregularidades en materia laboral por tercerización laboral, el no suministro de dotación en calzado y vestido de labor, además el no pago de seguridad social integral, demora en el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores que se retiran de la empresa, la no cancelación de los salarios como corresponde, por parte de la empresa MISION PLUS S.A.S., argumentando que se tiene al personal por medio de una temporal la cual tiene contratado a los trabajadores por la figura de obra o labor para desempeñar cargos misionales en la E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE, situación que consideran un atropello a los trabajadores en misión, argumentando:

La E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE viene contratando con la empresa temporal MISION PLUS, quien anteriormente era un consorcio denominado RESULTADOS Y BENEFICIOS, esta temporal venia incumpliendo el contrato realizado con el hospital San Jorge, por las diferentes quejas realizadas por el sindicato ASFUCOR, la E.S.E. cambia de empresa temporal y contrato con la empresa temporal MISION PLUS, que no es más que la misma que venia atropellando los trabajadores en misión

Esta empresa MISION PLUS tiene los contratos con los trabajadores con una figura llamada OBRA LABOR, contratación que no aplica para el hospital San Jorge, debido a que los cargos desempeñados por estos trabajadores son misionales y permanentes, como consta en el acuerdo de formalización laboral firmado por el hospital san Jorge y el ministerio del trabajo.

Esta empresa le cobra a la E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE, dotación, bienestar del trabajador y capacitación mensual, cobros que no son invertidos en los trabajadores, ya que no entregan dotación ni capacitación ni bienestar a sus empleados, el hospital les glosa aproximadamente entre \$75.000.000 y \$85.000.000 mensuales, por incumplir el contrato.

La empresa mision plus no les paga la seguridad social a muchos trabajadores a tiempo situación que se ha manifestado en varias ocasiones al interventor de la E.S.E. quien ha tenido que amenazar con los pagos para poder dar cumplimiento.

Esta empresa temporal MISION PLUS paga a sus trabajadores a destajo, es decir por días laborados, como se demuestra en las cuntas de pago anexo, trabajadores devengando \$50.000, \$290.000 mensuales, utilizando figuras como permiso no remunerado o días no laborados, para no pagarle al trabajador su salario mensual fijado en el contrato.

Continuación del Resolución: "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Esta empresa se demoró aproximadamente 4 (cuatro) y más meses en pagar la liquidación de sus trabajadores y sin embargo la E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE A PESAR DE ESTAR AL DIA CON ELLOS LES FIRMA NUEVAMENTE CONTRATO

De acuerdo al decreto 4369 de 2006. Art 5. Derechos de los Trabajadores en Misión. Los trabajadores en misión tendrán un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

Situación que no se cumple en la E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE ninguna de las empresas temporales llamadas MISION PLUS, CTEMCO reconocen vacaciones a sus empleados, no les pagan los recargos dominicales y festivos como dice la ley y el salario es inferior a los trabajadores de planta que desempeñan las mismas funciones

A pesar de que el hospital se comprometió a no vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de cooperativas u otra forma de tercerización laboral, prohibidas por las normas laborales o violatorias de los derechos de los trabajadores...

Conforme a lo anterior, se observa a folio 755 nueva queja en contra de la empresa **MISION PLUS S.A.S.** y **E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE**, en la cual se argumenta:

*...
Casi desde que la mencionada Empresa empezó a suministrar personal a la FSE, empezó a incumplir con el pago de los salarios con el argumento de que el corte de la nómina no la podían hacer antes del 30 de cada mes, a pesar de que en reunión con la Organización Sindical Anthoc, previa a que esta empresa empezara con el contrato de suministro de personal, esta se comprometió a que el corte de nómina la harían el 25 de cada mes para pagarles el 30.*

Sin embargo, de lo anterior, la Empresa fijó como fecha de pago el 20 de cada mes, con corte de nómina el 15

Pero a pesar de que de manera inconsulta fijaron esa fecha de pago de salarios, nunca la empresa ha cumplido con ese pago puesto que viene pagando entre el 25 y el 30 de cada mes, es decir, diez o quince días después de vencido el periodo mensual, situación que se agudizó en los últimos cuatro meses...

Revisada detenidamente la documentación que reposa en el expediente se encuentra que efectivamente una parte importante de los trabajadores de la empresa **MISION PLUS S.A.S.** se encuentra vinculada a la **E.S.E. HOSPITAL SAN JORGE** del Municipio de Pereira y la **E.S.E. HOSPITAL SANTA MONICA** del Municipio de Dosquebradas a través de empresa **MISION PLUS S.A.S.** (Folios 23, 654 a 659).

-En igual sentido se revisaron las nóminas de pago de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 en físico y octubre, noviembre de 2018 en medio magnético; las planillas de pago de seguridad social de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017; informe de la relación de salarios devengados por auxiliar de enfermería, camillero, terapeuta respiratorio y auxiliar de laboratorio; pagos de prestaciones sociales, copia de los pagos de prestaciones sociales del año 2017, constancias de la entrega de dotación del año 2017, comprobantes de la entrega de calzado del año 2017 y parcial de 2018, manual de funciones del cargo auxiliar de enfermería.

-Además, se examina el informe de la visita general realizada a la empresa **MISION PLUS S.A.S** el día 15 de mayo de 2018 por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **MARIA ESPERANZA ACEVEDO C.** y de la cual se remite informe al Director Territorial con oficio interno No. 08SES12018716600100000919 del 28 de junio de 2018, en el cual se manifiesta: (Folios 735 a 751).

Revisados todos y cada uno de los documentos remitidos por la empresa DE SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A.S. sumados a los documentos revisados el día que se efectuó la visita, se pudo determinar que la citada empresa cumple con vinculación y pago de aportes a la seguridad social integral de los trabajadores adscritos a la misma ... pero en la revisión de los contratos suscritos con los trabajadores, se pudo constatar que existen contratos cuyo tiempo supera los límites establecidos en la norma laboral vigente,

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

toda vez, que se hallarn contratos por obra o labor determinada, que superan periodos de un año de haber sido firmados por los trabajadores.

Lo anterior, permite inferir que existe una presunta violación de la norma laboral, teniendo en cuenta que han superado el tiempo límite para la contratación por OBRA O LABOR CONTRATADA, teniendo en cuenta que se trata de una EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, las cuales están regidas por el Decreto 4369 de 2008... "Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6°. 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 requiera 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 periodos 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".

En atención a lo anterior y, teniendo en cuenta que las empresas usuarias son: Hospital San Jorge de Pereira y el Hospital Santa Mónica de Dosquebradas que, aparte de superar el límite de tiempo establecido para contratar el personal, el mismo personal que contratan, nada tiene que ver con labores ocasionales, accidentales o transitorias, habida cuenta que se trata de personal asistencial, auxiliares de enfermería en su gran mayoría, lo cual hace parte de la Misión.

Así las cosas, señor Director Territorial Hsaraalda del Ministerio del Trabajo, la empresa de SERVICIOS TEMPORALES MISION PLUS S.A S, NO CUMPLE con el ordenamiento legal vigente en materia laboral...

- Además, se examinan las declaraciones Juramentadas de los señores JUAN CARLOS SANTA RODAS, HERNAN ALBEIRO HENAO TORO, ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS, MARCELO CASTELLANOS DE MOYA, ERICA JOHANA HENAO HERRERA, NATALIA CASTAÑO GRISALES, JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA, quienes manifestaron en declaración lo siguiente:

Declaración del señor JUAN CARLOS SANTA RODAS del día 11/04/2018:

"...**PREGUNTADO.**- Sírvase decir cuanto hace que labora en la empresa TEMPORAL MISION PLUS., qué clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes, le pagan cumplidamente los salarios a los trabajadores que se encuentran en misión en la ESE HOSPITAL SAN JORGE, les pagan cumplidamente la liquidación de prestaciones sociales cuando algún trabajador se retira. Que dotación recibe en calzado y vestido de labor y cuantas dotaciones recibe en el año. Como es su jornada laboral. **CONTESTO:** Desde el 1 de junio del año 2017, cuando empecé la Temporal MISION PLUS, estoy laborando en misión en la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JORGE DE PEREIRA, ya que estoy vinculado a la TEMPORAL MISION PLUS, tengo suscrito con ellos un contrato de obra o labor determinada, inferior a un año. Yo soy camillero en misión. A mí sí me tienen vinculado a todo lo de seguridad social integral, a nosotros sí nos paga los aportes. Porque las veces que he solicitado el servicio de salud, me lo han prestado, sin ningún inconveniente. Pero he escuchado algún compañero que no le han prestado el servicio, pero no sé por qué. A mí me pagan mensualmente mi salario, la fecha de pago es el 20 de cada mes, pero hay veces que nos pagan demorándose 3 días, o sea el 22 o 23 del mes correspondiente, en dos ocasiones nos pagaron el salario pasados 7 días después, por ejemplo, esto se dio en el mes de diciembre de 2017, que nos debían de pagar los salarios el 20 de diciembre

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

do 2017 y nos los pagaron el día 2 de enero de 2018. Pero también es bueno aclarar, que en dos ocasiones nos pagaron el 19 del mes ósea antes del 20 que era el día pactado para el pago del salario. Yo devengo el salario mínimo, más el auxilio de transporte, más los recargos por horas extras, más dominicales y festivos. Mi jornada laboral es de 204 horas al mes, están repartidas en 17 turnos de 12 horas. Generalmente se laboran 12 horas. Siempre nos da una hora para almorzar y para desayunar nos dan 20 minutos. A nosotros nos pagan a través del Banco Davivienda en donde nos realizan la transferencia electrónica del pago que recibimos mensualmente. A mí si me dan dotación en vestido de labor, porque nos dan camisa y pantalón, pero no nos entregan los zapatos en la dotación. A la fecha he recibido 2 dotaciones representadas en 2 camisas y 2 pantalones, pero sin los zapatos. Las prestaciones sociales si me he dado cuenta de que las pagan cumplidamente al trabajador que se retira...

Declaración del señor **HERNAN ALBEIRO HENAO TORO** del día 11/04/2018:

"...**PREGUNTADO.** - Sirvase decir cuanto hace que labora en la empresa TEMPORAL MISION PLUS., que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes, le pagan cumplidamente los salarios a los trabajadores que se encuentran en misión en la ESE HOSPITAL SAN JORGE, los pagan cumplidamente la liquidación de prestaciones sociales cuando algún trabajador se retira. Que dotación recibe en calzado y vestido de labor y cuantas dotaciones recibe en el año. Como es su jornada laboral. **CONTESTO:** Desde hace 4 años estoy laborando en LA ESE HOSPITAL SAN JORGE DE PEREIRA, en misión, pero hace un año se le cambió el nombre a la temporal por la de TEMPORAL MISION PLUS, tengo suscrito con ellos un contrato de obra o labor determinada. Yo soy camarero en misión. A mí si me tienen vinculado a todo lo de la seguridad social integral, a nosotros si nos pagan cumplidamente los aportes. Porque las veces que he solicitado el servicio de salud, me lo han prestado, sin ningún inconveniente. A mí me pagan mensualmente mi salario, la fecha pactada de pago es el 20 de cada mes, pero hay veces que nos pagan demorándose 5 o 6 días, del mes correspondiente. Yo devengo el salario mínimo más el auxilio de transporte, yo laboro horas extras, dominicales y festivos y no me los pagan, he reclamado el pago de las horas extras laboradas tanto diurnas como nocturnas y dominicales y festivos, lo que me han manifestado es que contrarian a mirar como me pagan esos recargos, pero a la fecha a mí no me han pagado. En la misma situación hay otros compañeros que están en misión con la misma temporal MISION PLUS, a quienes tampoco les han pagado los recargos de las horas extras laboradas, ni dominicales ni festivos. Esta situación se presenta hace un mes larguito porque antes esto nunca había pasado. Mi jornada laboral es de 12 horas diarias sean diurnas o nocturnas. Siempre nos dan una hora para almorzar, pero desayunar nos dan 15 minutos. A nosotros nos pagan a través del Banco Davivienda en donde nos realizan transferencia electrónica del pago que recibimos mensualmente. A mí si me dan dotación en vestido de labor, porque nos dan camisa y pantalón, pero no nos entregan los zapatos en la dotación. En este año he recibido una dotación representada en una camisa y un pantalón, pero sin zapatos, porque nunca me los han dado e igual ocurre con mis compañeros..."

Declaración del señor **ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS** del día 25/04/2019:

"...**PREGUNTADO.** - Sirvase manifestar al despacho cuanto está vinculado a la empresa TEMPORAL MISION PLUS S.A.S., que clase de contrato tiene; que labor desarrolla; lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes dentro de los términos establecidos en la ley; le pagan cumplidamente sus salarios; cuanto salario recibe; labora horas extras; en caso de laborarlas le remunerar esas horas extra; labora dominicales y festivos, en caso de laborar dominicales y festivos se los remunerar con el recargo correspondiente; si le deducen, retienen o compensan sumas de dinero del salario sin autorización; si le suministran calzado y vestido de labor, si le pagan el mismo salario al de las demás personas que desarrollan su mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros, a alguno de ellos no le pagan horas extras; le retienen o compensan sumas de dinero del salario sin autorización; no le suministran calzado y vestido de labor; si no les pagan el mismo salario al de las demás personas que desarrollan el mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia. **CONTESTADO:** Llevo laborando con ellos un año y cuatro meses (16 meses), mi tipo de contrato es obra o labor, soy auxiliar de enfermería en consulta externa en el hospital Santa Mónica de Dosquebradas, me tienen vinculado a la seguridad social integral NUEVA EPS para salud. COLPENSIONES en materia pensional y la ARL AXA COLPATRIA no estoy muy segura, nunca he tenido problema con la cotizaciones, me pagan mi salario mensualmente todos los quince de cada mes, mi salario es de UN MILLON DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL PESOS MCTE es como un salario mínimo y medio, no trabajo horas extras, no trabajo ni domingos ni festivos, ni horario es de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 a 6:00 p.m. martes, miércoles y jueves y los lunes y maíes 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 a 5:00 p.m. y medio tiempo en sábado cada 15 días de 7:00 a.m. a 1:00 pm. Prácticamente, no me deducen retienen o compensan sumas de dinero sin mi autorización, solo lo de la seguridad social, me suministran solamente 2 camisas y 2 pantalones cada 6 meses, pero el calzado no, a mí me pagan el mismo salario que las personas que están cumpliendo mis mismas funciones en la misma área y con el mismo horario. Los que están en obra área y con otro horario ganan un salario diferente, no tengo conocimiento de

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

compañeros que no les pagan horas extras; los retengan o compensen sumas de dinero del salario sin autorización; no les paguen el mismo salario al de las demás personas que desarrollan el mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia, eso sí a ninguno nos dan zapatos dentro del calzado o vestido de labor, solo nos dan 2 camisas y 2 pantalones cada 6 meses.."

Declaración del señor **MARCELO CASTELLANOS DE MOYA** del día 25/04/2019:

PREGUNTADO. - Sirvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.**, que clase de contrato tiene; que labor desarrolla; lo tienen vinculado a la seguridad social integral; le pagan cumplidamente los aportes dentro de los términos establecidos en la ley; le pagan cumplidamente sus salarios; cuanto salario recibe, labora horas extras; en caso de laborarlas le remuneran esas horas extra; labora dominicales y festivos, en caso de laborar dominicales y festivos se los remuneran con el recargo correspondiente; si le deducen, retienen o compensan sumas de dinero del salario sin autorización, si le suministran calzado y vestido de labor; si le pagan igual salario al de las demás personas que desarrollan su mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros, a alguno de ellos no le pagan horas extras; le retienen o compensan sumas de dinero del salario sin autorización; no le suministran calzado y vestido de labor; si no les pagan igual salario al de las demás personas que desarrollan el mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia.

CONTESTADO: Lavo entre 8 meses a un año con la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** más o menos, exactamente no sé; tengo un contrato por obra o labor; soy médico general del servicio de urgencia del Hospital de Santa Mónica a tiempo completo. si me encuentro vinculado a salud la S.O.S por yo pago prepagada con **COLPATRIA**, **COLPENSIONES** de fondo de pensiones, **ARL COLPATRIA**; yo nunca he tenido problema con la prestación de mis servicios de salud y pensión, siempre me han atendido y de pensiones me llegan los extractos al correo; nos pagan los salarios cada 15 de cada mes, se atrasaron 1 o 2 días en el pago, mi salario básico es de \$3.810.000 más los recargos de ley; normalmente trabajo 192 horas al mes pero en casos de urgencia me pueñen llamar a realizar turnos extras, pero es algo esporádico, no es permanente; esas horas extras si me las remuneran, si trabajo domingos, festivos y noches, si me pagan los recargos pero el último mes hicieron un reajuste en la forma de calcular el valor base de la hora laborada y cambió de 192 a 240 horas laborales mensuales, lo que disminuyó el valor de la hora y el valor de los recargos en la noche y las horas extras; no me deducen, retienen o compensan sumas de dinero del salario sin autorización; el mismo hospital nos entrega los elementos de bioseguridad no sé qué convenio tengan con la empresa, la temporal nos entregó 2 uniformes hace más o menos 20 días; si me pagan igual salario al de las demás personas que desarrollan su mismo puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia en la unidad de urgencias, los médicos de consulta externa ganan un poquito menos; En el hospital si hay una diferencia entre los que somos de la temporal y los que son de planta, a los trabajadores de planta les otorgan unas vacaciones más prolongadas y a nosotros nos dan las vacaciones en dinero pero no en tiempo, los salarios no sé si son diferentes, sé que los cuadros de turnos son diferentes pero que haya más carga, menos carga, más plata o menos plata no sé, tengo entendido que a los trabajadores les entregan el uniforme al menos a médicos, a los auxiliares también los dan uniformes pero no sé si les dan zapatos..."

Declaración de la señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** del día 07/05/2019:

PREGUNTADO. - Sirvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes dentro de los términos establecidos en la ley, le pagan cumplidamente sus salarios, cuanto salario recibe, trabaja horas extras, cuantas horas extras labora, le realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, le suministran dotación en la empresa conforme a la ley, el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa usuaria donde están, por un término superior de un año, si les realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, si trabajan horas extras y cuantas laboran, si les suministran dotación en la empresa conforme a la ley, si el salario que devengan es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. **CONTESTADO:** Ingrese a trabajar con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** desde el 01 de junio de 2017 y trabajé con ellos hasta el 31 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira. creo que era por obra o labor la verdad no recuerdo. era auxiliar de enfermería y mis funciones eran de servicio asistencial (todo lo que tiene que ver con asistencia al paciente). si estaba vinculada a la seguridad social (salud, pensión y ARL) los aportes si los pagaban, pero no sé si cumplidamente los salarios solo los pagaron cumplidamente 1 o 2 meses de resto se demoraban 3 o hasta 5 días en pagar. mi salario básico era de \$630.000 cuando ingrese en 2017 pero nunca nos notificaron que hubiera subido en 2018 y 2019 fuera de los recargos por festivos y nocturnos y máximo subía a \$1.100.000 a veces era \$1.030.000 o \$1.050.000 dependiendo de los festivos nocturnos o dominicales que uno hiciera horas extras no pero casi siempre cuando salía a descanso lo llamaban para cubrir turnos entonces creo que si eran extras porque igual nos tenían

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

que pagar ese turno pero eso no se reflejaba en el pago por que uno terminaba haciendo 18 19 o 20 turnos en el mes y cada turno es de 12 horas. de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., a uno le mandaban el cuadro de turnos del mes que era de 17 a 18 turnos y a uno le pagaban lo que hiciera de esos turnos en el mes y si uno faltaba a un turno creo que los descontaban del salario o quedaba pendiente para pagar el turno en otro día que uno pudiera pagarlo, si nos suministraban dotación lo que era uniformes, pero zapatos nunca nos llegaron a dar ellos pedían las tallas de zapatos, pero nunca nos dieron esa dotación, el salario que teníamos en MISIÓN PLUS S.A.S. era muy inferior a los auxiliares de enfermería que estaban en planta temporal o por contrato con el hospital - el básico de los auxiliares de enfermería por planta temporal es de \$1.090.000 más o menos y los de planta antigua ganan mucho más pero no se bien la suma. Si tengo conocimiento de compañeros que llevaban más de un año trabajando con MISIÓN PLUS S.A.S. porque yo entre desde el inicio con ellos en 01 de junio de 2017 por ejemplo: CLAUDIA LOPEZ, JAIDIO PALACIOS, YULI RIVERA, SANDRA TABORDA ellas trabajaron con MISIÓN PLUS S.A.S en el Hospital San Jorge hasta el 31 de enero de 2019 cuando comenzaron a dar esas cartas de despido, pero muchas pasamos directas a la planta temporal por que ganamos el concurso excepto SANDRA TABORDA descuentos no autorizados no sé, pero los turnos no se veían reflejados en el salario por que llegaba muy poquito, uno hacía turnos de más y eso no se veía reflejado en la nómina. de dotación solamente uniformes a ninguna le entregaban zapatos. a todas las auxiliares de enfermería que estaban por MISIÓN PLUS S.A.S. nos pagaban menos que a los auxiliares que estaban por planta temporal y mucho menos que los antiguos o de planta porque ellos tienen más beneficios...

Declaración de la señora NATALIA CASTAÑO GRISALES del 10/05/2019:

"...PREGUNTADO. - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, la tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes dentro de los términos establecidos en la ley, lo pagan cumplidamente sus salarios, cuanto salario recibe, trabaja horas extras, cuantas horas extras labora, le realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, le suministran dotación en la empresa conforme a la ley el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa usuaria dónde están, por un término superior de un año, si les realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, si trabajan horas extras y cuantas laboran, si les suministran dotación en la empresa conforme a la ley, si el salario que devengan es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. CONTESTADO: Ingrese a trabajar con la EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. desde el mes de junio de 2017 hasta el 30 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira. No me acuerdo que clase de contrato tenía creo que era indefinido. Mi cargo era de auxiliar de enfermería y trabajaba en el área de ginecoobstetricia con funciones asistenciales. Si me tenían vinculada a la seguridad social cuando estaba vinculada a la empresa MISIÓN PLUS S.A.S. a veces se demoraban en pagar los aportes, creo que pagaban vencido por que cuando iba a pedir citas aparecía inactivo. No me pagaban cumplidamente los salarios, se demoraban cinco u ocho días más en pagar. Mi salario básico era de ochocientos mil y un poco más, no recuerdo exactamente. más los recargos por tresnoches, por domingos, en total llegaban \$900.000 o \$1.020.000, no era tan alto en comparación con las de planta que ellas ganan más. Se supone que son 16 turnos, pero a veces si le cuadraban a uno hasta 19 turnos, depende del requerimiento que tuviera el servicio, yo casi siempre hacía 16 o 17 pero la verdad uno no hacía cuentas de si pagaban esos turnos adicionales o no, cada turno era de 12 horas. Que yo sepa no nos hacían descuentos o deducciones del salario. Recibí como una sola vez dotación mientras estuve con la empresa, aunque zapatos nunca recibí, siempre nos pedían la talla, pero nunca daban zapatos. El salario que teníamos mientras estábamos por la temporal era menor al de las auxiliares de enfermería de planta, las auxiliares de enfermería de planta básica eran las que ganaban más, las de la planta temporal ganan de básico \$1.095.000 más o menos y con recargos más o menos \$1.500.000 o \$1.600.000 y todas cumplíamos las mismas funciones pero las de planta global (antigua) y las de planta temporal hacen menos turnos (14) y con la EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. uno podía trabajar hasta 3 turnos de noche seguidos y eso en las de planta no se permite por temas de agotamiento según indicaciones de recursos humanos. Si tengo conocimiento de varias compañeras que llevaban laborando con la EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. por más de un año, me consta por que entraron conmigo desde el mes de junio de 2017 y trabajaron con la empresa hasta enero de 2019, como es el caso de JOHANA CARMONA, CARLA OCHOA, YULI RIVERA. No tengo conocimiento si a ellas les realizaban algún tipo de deducción de los salarios, pero siempre nos llegaba el sueldo muy poquito, aunque nunca hicimos el reclamo. Las demás compañeras trabajaban los mismos turnos que yo, hasta 19 turnos, 17 o 19 turnos, la compañera CARLA OCHOA incluso un día me dijo que había hecho 20 turnos, cada turno era de 12 horas. A las demás compañeras les entregaban dotación usada, aunque yo nunca recibía esa dotación usada, pero nunca les entregaron zapatos, el mes de enero o principios de febrero cuando firmamos la carta de terminación de contrato nos dieron unos bonos de Sodexo por un valor total de \$4 mil que para suplir la dotación que nunca dieron. El salario de las auxiliares de enfermería de la planta del hospital ganaba más que mis

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

compañeras que estaban por la temporal, las de misión plus tenían un básico de \$830,000 mientras que las de planta del hospital tenían un básico de un millón noventa y algo mil pesos, no recuerdo exactamente...

Declaración de la señora **JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** del 10/05/2019

"...PREGUNTADO. - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, la tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes dentro de los términos establecidos en la ley, le pagan cumplidamente sus salarios, cuanto salario recibe, trabaja horas extras, cuantas horas extras labora, le realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, le suministran dotación en la empresa conforme a la ley, el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa usuaria dónde están, por un término superior de un año, si les realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita, si trabajan horas extras y cuantas laboran, si les suministran dotación en la empresa conforme a la ley, si el salario que devengan es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo. **CONTESTADO:** Ingreso a trabajar con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** desde el 01 de junio de 2017 y trabajo con ellos hasta el 30 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira. Mi contrato era por obra o labor contratada. Yo era técnico - auxiliar de enfermería y mis funciones eran: dar medicamentos, bañar a los pacientes, asear el cubículo, ir a la farmacia por medicamentos e insumos, registrar las actividades que hacía, trasladar los pacientes de un servicio a otro junto con el camillero. Si me tenían vinculada a la seguridad social integral. Hubo unos meses en que no pagaron a tiempo la seguridad social por que cuando uno iba a sacar cías no lo atendían porque estábamos en mora. No me pagaban cumplidamente los salarios, me pagaban los 30 pero igual se demoraban 3 o 4 días en pagar, luego cambiaron y comenzaron a pagar los 20 de cada mes y demoraban 5 o 7 días en pagar y el último salario de este año demoraron 3 meses en pagarlo al igual que la liquidación y aún falta por pagar la liquidación a muchos. Mi salario básico era de \$830 000 y con los recargos que hacía me llegaban \$1.020.000, \$1.080.000, \$1.050.000 eso dependía de los recargos o si se trabajaban más domingo o festivos porque son los días que más valían, pero el año pasado cambiaron eso y comenzaron a pagar los domingos y los festivos como si fueran un día común y corriente. Siempre nos ponían 17 turnos con la probabilidad de que nos llamaran a hacer turnos adicionales, pero era el que quisiera, pero como pagaban lo mismo yo no los hacía. No hacía turnos adicionales de más por que inclusive trabajando más turnos llegaba menos sueldo. Me descontaban era lo de la ley, lo de salud y eso. En ese año y medio nos entregaron dos veces dotación (camiseta y pantalón) pero nunca entregaron zapatos, nos pidieron las tallas y eso se quedó en el papel porque nunca nos dieron dotación de zapatos. El salario que teníamos cuando estábamos en la temporal era muy muy inferior al de las auxiliares de enfermería de planta temporal, mientras las de la temporal misión plus sumando recargos y todo eso era \$1.080.000 mil pesos. el salario de las auxiliares de enfermería de planta temporal era de \$1.500.000 mil pesos, no tengo idea del salario de las de planta global o antigua, se que ganan más pero no se el valor del salario total. Si tengo conocimiento de compañeras que tienen 4, 5, 6 años por temporales y con **MISIÓN PLUS** la gran mayoría llevaban el tiempo que duró la empresa en el hospital ósea desde el 01 de junio de 2017 hasta el 30 de enero de 2019, como, por ejemplo: **CLAUDIA PATRICIA LOPEZ, SANDRA TABORDA, ERICA HENAO, LORENA BETANCUR, YULI RIVERA.** No tengo conocimiento de que las hicieran descuentos, pero a veces les llegaban \$980.000 mil pesos de salario cuando habían hecho todos los turnos, menos del millón, pero que le descontaban de más aparte de la seguridad social ni idea. Si tengo conocimiento de compañeras que hacían turnos de más, 2 o 3 turnos de más y cada turno de 12 horas, en total hacían unos 20 turnos por que el cuadro era de 17 turnos mensuales. La dotación de las compañeras era lo mismo que a mí, en ese año y medio nos dieron dos veces dotación (pantalón y blusa) pero no nos dieron zapatos. El salario de las compañeras auxiliares de enfermería de la temporal era inferior comparado con las auxiliares de enfermería de la planta temporal del hospital, mientras las de la temporal ganaban entre \$1.050.000 mil pesos a \$1.100.000 mil pesos los auxiliares de enfermería de planta temporal del hospital san Jorge ganan \$1.500.000 mil pesos..."

Ahora bien, Con fundamento en el análisis de los hechos y el recaudo probatorio arrojado a la investigación como lo son los documentos (solicitados por el Ministerio del Trabajo y aportados por el empleador), la visita de carácter general realizada a la empresa y las declaraciones juramentadas, que obran en el expediente, es posible evidenciar, que la parte que presenta irregularidad es la relacionada con las personas que prestan el servicio vinculadas a través de la empresa de servicios temporales **MISIÓN PLUS S.A.S;** toda vez que esta vinculación se viene haciendo para desempeñar funciones permanentes y por un término mayor al permitido por la Ley, situaciones contrarias a lo ordenado por la Ley 50 de 1990 en sus artículos 77 y 79 y los artículos 2.2.6.5.5 y 2.2.6.5.6 del decreto 1072 de 2015, además de realizar deducciones o descuentos al salario sin la autorización previa y escrita para cada caso por parte de los trabajadores, contrariando lo ordenado por los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código

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

Sustantivo de Trabajo, seguidamente el está excediendo el máximo de horas extraordinarias violando el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, de igual forma se está desconociendo lo preceptuado en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo por no suministrar calzado en la forma estipulada en la norma, finalmente se está violando el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por la desigualdad salarial entre los auxiliares de enfermería, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual.

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

Se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones: Los cargos formulados a la empresa MISION PLUS S.A.S. fueron los siguientes:

***CARGO PRIMERO:** Presunta violación a los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, en cuanto a que supera el término de duración en los contratos de los trabajadores en misión, según lo establecido en la norma y están realizando actividades misionales y permanentes en las empresas usuarias.

CARGO SEGUNDO: Presunta violación de los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por la realización de descuentos y/o deducciones al salario sin autorización previa escrita para cada caso por parte de los trabajadores.

CARGO TERCERO: Presunta violación al numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por exceder el máximo de horas extraordinarias.

CARGO CUARTO: Presunta Violación al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, por no suministro de calzado en la forma estipulada en la norma.

CARGO QUINTO: Presunta violación al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por la presunta desigualdad de salarios entre los auxiliares de enfermería, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual."

Con respecto al cargo primero

CARGO PRIMERO: Presunta violación a los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, en cuanto a que supera el término de duración en los contratos de los trabajadores en misión, según lo establecido en la norma y están realizando actividades misionales y permanentes en las empresas usuarias.

Los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015 establecen lo siguiente:

La ley 50 de 1990 establece:

ARTÍCULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

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

1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

Continuación del Resolución 'Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio'

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

Por su parte, el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, establece:

"Artículo 2.2.6.5.6. 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: (...)

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originante 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."
(Subrayado y negrilla del despacho).

Después de realizar el análisis probatorio se pudo establecer que la empresa investigada se encuentra contrariando lo estipulado en el artículo 53 de nuestra Constitución Nacional, los artículos 71 y 77 de la ley 50 de 1990, el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015 pues este despacho encuentra que efectivamente tanto la empresa usuaria, como la empresa de servicios temporales, deben respetar tanto la duración de los contratos suscritos y deben ceñirse a la norma pues esta establece de forma específica cuándo y cómo se pueden contratar trabajadoras en misión; en el caso que nos ocupa encontramos que los trabajadoras contratados bajo esta modalidad superan el término de seis (6) meses prorrogable hasta por otros (6) meses más, es decir que supera los doce (12) meses en total, desconociendo lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y artículo 2.2.6.5.6. del decreto 1072 de 2015.

La anterior aseveración puede ser confirmada al revisar las declaraciones de trabajadores y extrabajadores en la empresa quienes relataron lo siguiente

El señor **ARNULFO FAJARDO BALLESTEROS** en declaración del día 25/04/2019 manifestó:
"...**PREGUNTADO.** - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la empresa **TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S. (...)** **CONTESTADO:** Llevo laborando con ellos un año y cuatro meses (16 meses) ..."

La señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** en declaración del día 07/05/2019 manifestó:

"...**PREGUNTADO.** - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. (...)**. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa usuaria dónde están, por un término superior de un año (...). **CONTESTADO:** Ingrese a trabajar con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** desde el 01 de junio de 2017 y trabajé con ellos hasta el 31 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira (...). Si tengo conocimiento de compañeros que llevaban más de un año trabajando con **MISIÓN PLUS S.A.S.** porque yo entre desde el inicio con ellos en 01 de junio de 2017 por ejemplo: **CLAUDIA LOPEZ, JAIDIO PALACIOS, YULI RIVERA, SANDRA TABORDA** ellas trabajaron con **MISIÓN PLUS S.A.S.** en el Hospital San Jorge hasta el 31 de enero de 2019 cuando comenzaron a dar esas cartas de despido..." (Subrayado por el despacho).

La señora **NATALIA CASTAÑO GRISALES** en declaración del día 10/05/2019 manifestó:

"...**PREGUNTADO.** - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. (...)**. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa usuaria dónde están, por un término superior de un año (...). **CONTESTADO:** Ingrese a trabajar con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** desde el mes de junio de 2017 hasta el 30 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira (...). Si tengo conocimiento de varias compañeras que llevaban laborando con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** por más de un año, me consta por que entraron conmigo desde el mes de junio de 2017 y trabajaron con la empresa hasta enero de 2019, como es el caso de **JOHANA CARMONA, CARLA OCHOA, YULI RIVERA**"

La señora **JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** en declaración del día 10/05/2019 manifestó:

"...**PREGUNTADO.** - Sírvase manifestar al despacho hace cuanto está vinculado a la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S. (...)**. Tiene conocimiento si dentro de sus compañeros de trabajo alguien lleva laborando en la empresa

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

usuaria dónde están, por un término superior de un año (...). **CONTESTADO:** *Ingrese a trabajar con la EMPRESA MISION PLUS S.A.S. desde el 01 de junio de 2017 y trabaje con ellos hasta el 30 de enero de 2019 en misión para el Hospital San Jorge de Pereira(...). Si tengo conocimiento de compañeras que llevan 4, 5, 6 años por temporales y con MISION PLUS la gran mayoría llevaban el tiempo que duró la empresa en el hospital ósea desde el 01 de junio de 2017 hasta el 30 de enero de 2019, como, por ejemplo: CLAUDIA PATRICIA LOPEZ, SANDRA TABORDA, ERICA HENAQ, LORENA BETANCUR, YULI RIVERA "*

Adicionalmente, al revisar el CD anexo a los descargos y aporte de pruebas solicitadas a la empresa MISION PLUS S.A.S. del día 11/01/2019, en el aparte referente a la relación de personal enviado a empresas usuarias en el año 2017 y 2018 se evidencia que gran cantidad de personas se encontraba laborando por medio de contrato de obra o labor por más de doce (12) meses y que al momento de presentar dicho informe no habían sido retirados de la empresa, para lo cual se trae la siguiente muestra:

NOMBRE	FECHA DE INGRESO	FECHA DE RETIRO	CARGO	LUGAR DE TRABAJO
HENAQ HERRERA ERIKA JOHANA	01/06/2017	No registra	AUXILIAR ENFERMERIA	HOSPITAL SAN JORGE
CASTAÑO GRISALES NATALIA	01/06/2017	No registra	AUXILIAR ENFERMERIA	HOSPITAL SAN JORGE
PALACIOS CAMPAÑA JAIDID PATRICIA	01/06/2017	No registra	AUXILIAR ENFERMERIA	HOSPITAL SAN JORGE
LOPEZ RIVERA CLAUDIA PATRICIA	01/06/2017	No registra	AUXILIAR ENFERMERIA	HOSPITAL SAN JORGE
TABORDA CORREA SANDRA MILENA	01/06/2017	No registra	AUXILIAR ENFERMERIA	HOSPITAL SAN JORGE

Ahora bien, respecto al cargo segundo

CARGO SEGUNDO: *Presunta violación de los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por la realización de descuentos y/o deducciones al salario sin autorización previa escrita para cada caso por parte de los trabajadores.*

Los artículo 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo establecen lo siguiente:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS (EMP) EADORES. *Se prohíbe a los (empleadores):*

1. *Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial*

(...)

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

1. *El empleador no pueda deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

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

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal u convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

De las normas transcritas se puede concluir que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste, pero si la autorización existe, es procedente realizar las retenciones del caso.

Para analizar el cargo imputado, se revisaron las nominas de pago de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 en físico y octubre, noviembre de 2018 en medio magnético, encontrando que varios trabajadores aparecen con un descuento como "Días no laborados", sin que exista la autorización, evidencia o justificación del porqué de tales descuentos, generando una irregularidad toda vez que se está utilizando dicha figura para no cancelar a los trabajadores el salario mensual pactado en el contrato. Tal como puede verse a manera de ejemplo a folios 5 a 7, 264, 265, 397, 401, 433, 457, 517, 583, 584, 594, entre muchos otros.

A manera de ejemplo se extrae el siguiente pago de nomina del CD aportado por la empresa en sus descargos en donde se puede evidenciar el deducido por "Días no laborados" (folio 778 a 786):

MISION PLUS S.A.S					
Nº: 900.870.619 - 8					
CALLE 18 7 53 OFICINA 302					
DESPENDIBLE DE PAGO NÓMINA					
Fecha Liquidación: Octubre 15 de 2018					
Empleado: ARROYO TARAPUEZ YURANNY VANESSA		C.C.: 1.067.416.901			
Cargo: INSTRUMENTADOR		Salario Básico: \$ 1.692.600,00			
ASISTENCIA FISIQUINA QUINCENAL					
Concepto	Cantidad	Unidad	Devolución	Deducción	Saldo Máximo
004 AJUILO DE TRANSPORTE	5.00		\$ 0		
904 SALARIO BASICO DIAS	15.00	56,470	\$ 946,302		
003 RECARGO NOCTURNO	9.00	2,304	\$ 26,184		
111 DIAS NO LABORADOS	7.00			\$ 364,340	
171 PORVENIR SA	0.00			\$ 79,100	
181 SALUD TOTAL S.A. EPS A.S	0.00			\$ 19,100	
13/01/2019 19:39 AM			Totales	\$ 072,426	\$ 433,296
NETO A PAGAR				\$ 433,296	
FIRMA EMPLEADOR			FIRMA TRABAJADOR: C.C. 1.067.416.901		
Del 1 de Octubre de 2018 Hasta el 15 de Octubre de 2018					

La situación descrita respecto a los descuentos por "Días no laborados", sin que exista la autorización, evidencia o justificación del porqué de estos, es confirmada al revisar la versión libre de la señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** en declaración del día 07/05/2019 quien manifestó:

"...**PREGUNTADO:** - Sírvase manifestar al despacho (...) le realizan descuentos y/o deducciones a su salario sin autorización previa y escrita (...) **CONTESTADO:** (...) a uno le mandaban el cuadro de turnos del mes que era de 17 a 18 turnos y a uno lo pagaban lo que hiciera de esos turnos en el mes y si uno faltaba a un turno creo que los descontaban del salario o quedaba pendiente para pagar el turno en otro día que uno pudiera pagarlo..."

Seguidamente, respecto al cargo tercero

CARGO TERCERO: Presunta violación al numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por exceder el máximo de horas extraordinarias.

Al respecto el artículo 161 y el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 establecen:

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

ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

(...)

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobrerremuneración correspondiente.

El {empleador} está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTICULO 22 Ley 50 de 1990. Limite del trabajo suplementario.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diurnas y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.*

Para analizar el cargo imputado, se revisaron los cuadros de turnos enviados por la empresa a folios 31 a 36, 114 a 118, en los cuales se evidencia que los trabajadores de la empresa **MISION PLUS S.A.S.** trabajan turnos de 12 horas, excediendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas al día y en todo caso superando el límite de trabajo suplementario permitido por la norma de dos horas diurnas para un total de diez (10) horas al día, situación que va en contravía de lo estipulado en los artículos 161 y el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.

La anterior aseveración puede ser confirmada al revisar las versiones libres de trabajadores y extrabajadores en la empresa quienes relataron lo siguiente:

Declaración del señor **JUAN CARLOS SANTA RODAS** del día 11/04/2018:

"...**PREGUNTADO.** - (...) Como es su jornada laboral (...) **CONTESTO:** (...) Mi jornada laboral es de 204 horas al mes, están repartidas en 17 turnos de 12 horas. Generalmente se laboran 12 horas. Siempre nos da una hora para almorzar y para desayunar nos dan 20 minutos...".

Declaración del señor **HERNAN ALBEIRO HENAO TORO** del día 11/04/2018.

"...**PREGUNTADO.** - (...) Como es su jornada laboral. **CONTESTO:** (...) Mi jornada laboral es de 12 horas diarias sean diurnas o nocturnas. Siempre nos dan una hora para almorzar, para desayunar nos dan 15 minutos...".

Declaración de la señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** del día 07/05/2019:

"**PREGUNTADO.** - (...) trabaja horas extras, cuantas horas extras labora (...) **CONTESTADO:** (...) horas extras no pero casi siempre cuando salía a descansar lo llamaban para cubrir turnos entonces creo que si eran extras porque igual nos tenían que pagar ese turno pero eso no se reflejaba en el pago por que uno terminaba haciendo 18 19 o 20 turnos en el mes y cada turno es de 12 horas, de 7.00 a.m. a 7.00 p.m., a uno le mandaban el cuadro de turnos del mes que era de 17 a 18 turnos y a uno le pagaban lo que hiciera de esos turnos en el mes...".

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

Declaración de la señora **NATALIA CASTAÑO GRISALES** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO.** - (...) trabaja horas extras, cuantas horas extras labora (...), si trabajan horas extras y cuantas laboran... **CONTESTADO:** Ingreso a trabajar con la **EMPRESA MISIÓN PLUS S.A.S.** Se supone que son 16 turnos, pero a veces si le cuadraban a uno hasta 19 turnos, depende del requerimiento que tuviera el servicio, yo casi siempre hacía 16 o 17 pero la verdad uno no hacía cuentas de si pagaban esos turnos adicionales o no, cada turno era de 12 horas (...). Las demás compañeras trabajaban los mismos turnos que yo, hasta 19 turnos, 17 o 18 turnos, la compañera **CARLA DCHOA** incluso un día me dijo que había hecho 20 turnos, cada turno era de 12 horas..."

Declaración de la señora **JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO.** si trabajan horas extras y cuantas laboran (...) **CONTESTADO** (...) Si tengo conocimiento de compañeras que hacían turnos de más, 2 o 3 turnos de más y cada turno de 12 horas, en total hacían unos 20 turnos porque el cuadro era de 17 turnos mensuales..."

A continuación, referente al cargo cuarto:

CARGO CUARTO: Presunta Violación al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, por no suministro de calzado en la forma estipulada en la norma.

Al respecto el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1964. Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador."

Para analizar el cargo imputado, se revisaron las actas de entrega de dotación que reposan a folios 47 a 55 y los comprobantes de entrega de calzado del año 2017 y los correspondientes a los meses de abril y agosto de 2018 que reposan en Cd anexo a los Descargos y aporte de pruebas solicitadas (folios 778 a 786) además de las declaraciones de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa, evidenciando lo siguiente:

Declaración del señor **JUAN CARLOS SANTA RODAS** del día 11/04/2018:

"...**PREGUNTADO.**- Que dotación recibo en calzado y vestido de labor y cuantas dotaciones recibe en el año **CONTESTO:** (...). A mí si me dan dotación en vestido de labor, porque nos dan camisa y pantalón, pero no nos entregan los zapatos..."

Declaración del señor **HERNAN ALBEIRO HENAO TORO** del día 11/04/2018:

"...**PREGUNTADO.**- Que dotación recibo en calzado y vestido de labor y cuantas dotaciones recibe en el año. Como es su jornada laboral. **CONTESTO:**.. En este año he recibido una dotación representada en una camisa y un pantalón, pero sin zapatos, porque nunca me los han dado e igual ocurre con mis compañeros..."

Declaración de la señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** del día 07/05/2019:

"...**PREGUNTADO.** - (...) le suministran dotación en la empresa conforme a la ley (...) **CONTESTADO:** (...). si nos suministraban dotación lo que era uniforme, pero zapatos nunca nos llegaron a dar ellos pedían las tallas de zapatos, pero nunca nos dieron esa dotación..."

Declaración de la señora **NATALIA CASTAÑO GRISALES** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO.** - (...) le suministran dotación en la empresa conforme a la ley (...). **CONTESTADO:** (...) A las demás compañeras les entregaban dotación usada, aunque yo nunca recibía esa dotación usada, pero nunca les entregaron zapatos, el mes de enero o principios de febrero cuando firmamos la carta de terminación de contrato nos dieron unos brutos de Sodexo por un valor total de 54 mil que para suplir la dotación que nunca dieron..."

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

Declaración de la señora **JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO.** - (...) *le suministran dotación en la empresa conforme a la ley (...)* **CONTESTADO:** *En ese año y medio nos entregaron dos veces dotación (camiseta y pantalón) pero nunca entregaron zapatos, nos pidieron las tallas y eso se quedó en el papel porque nunca nos dieron dotación de zapatos...*"

Al respecto son consistentes las declaraciones de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa **MISION PLUS S.A.S.**, al manifestar que si bien les entregaron su dotación, la misma se entregó incompleta pues refieren que les fue entregada la blusa y el pantalón pero que nunca recibieron los zapatos. Al momento de revisar los comprobantes de entrega de calzado del año 2017 sólo enviaron la entrega de calzado de 57 trabajadores del último cuatrimestre del año 2017 y las correspondientes a los meses de abril y agosto de 2018 que reposan en Cd anexo a los Descargos y aporte de pruebas solicitadas (folios 778 a 786) se evidencia que la empresa allegó las actas de entrega firmadas por los trabajadores de los bonos de calzado de los tres cuatrimestres del año 2018, pero únicamente envió una entrega parcial del año 2017, demostrándose con ello que la empresa no dio cumplimiento a la entrega total de la dotación incluyendo las tres entregas del calzado, de acuerdo a lo ordenado por la ley.

Finalmente, en relación con el quinto cargo:

CARGO QUINTO: *Presunta violación al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por la presunta desigualdad de salarios entre los auxiliares de enfermería, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual."*

Al respecto el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

ARTICULO 143 A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. *<Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. *A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en esta todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
2. *No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
3. *Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación."*

Al respecto, revisadas las declaraciones de los trabajadores, las nóminas aportadas por la empresa de servicios temporales y los documentos aportados por la **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JORGE** (Folio 26), se evidencia para el año 2018 el cargo el auxiliar de enfermería en la planta global de la **ESE HOSPITAL SAN JORGE** (empresa usuaria) el salario es de \$1.522.145, en la Planta Temporal \$1.041.203 y para los trabajadores en misión de la empresa de servicios temporales **MISION PUS S.A.S.** el salario es de \$830.000, generándose con ello una desigualdad salarial no justificable teniendo en cuenta que desempeñan en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, situación violatoria de la ley laboral en especial lo estipulado por el artículo 143 del código sustantivo de trabajo (folios 31 a 36, 263 a 647).

Así, a manera de ejemplo se extrae del Cd anexo a los Descargos y aporte de pruebas solicitadas (folios 778 a 786) el siguiente desprendible de pago de nomina de una auxiliar de enfermería contratada por medio de la empresa de servicios temporales **MISION PLUS S.A.S.** en el cual se observa que su salario básico es de \$830.000 mil pesos:

Continuación del Resolución Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio

MISION PLUS S.A.S		DESPRENDIBLE DE PAGO NÓMINA			
Nro: 900.879.819 - G		Fecha Liquidación: Noviembre 15 de 2018			
CALLE 19 7 53 OFICINA 502		C.C.: 42,019,721			
1		Salario Básico: \$ 630,140.00			
Empleado: AGUIRRE BOLIVAR CLAUDIA MILENA		C.C.: 42,019,721			
Cargo: AUXILIAR ENFERMERIA		Salario Básico: \$ 630,140.00			
ASISTENCIALES HUSJ QUINIDENAL					
Concepto	Cantidad	Monto	Devengado	Deducido	Saldo Positivo
003 RECARGO NOCTURNO	12.00	1,424	\$ 17,091		
001 SALARIO BASICO DIAS	15.00	27,671	\$ 415,070		
000 DOMEST CON COMPENSA 22 G	13.00	7,121	\$ 120,187		
053 RECARGO NOCTURNO FESTIVO	15.00	4,475	\$ 67,144		
199 DOMFERIADOS CON COMPENSACRIO	4.00	3,052	\$ 12,208		
004 AUXILIO DE TRANSPORTE	15.00	2,943	\$ 44,157		
179 PORVENIR SA	0.00			\$ 25,586	
181 SALUD IGITAL E A EPS AHS	0.00			\$ 25,586	
30-11-2018 09:25:45 AM		Totales		\$ 683,202	\$ 51,172
NETO A PAGAR			\$ 632,030		
FIRMA EMPLEADOR		FIRMA TRABAJADOR: C.C.: 42,019,721			
Días Liquidación Desde el 1 de Noviembre de 2018		Hasta el 15 de Noviembre de 2018			

Dicha situación se corrobora conforme a las declaraciones de los trabajadores y ex trabajadores de la empresa de servicios temporales **MISION PLUS S.A.S** quienes manifestaron lo siguiente:

Declaración de la señora **ERICA JOHANA HENAO HERRERA** del día 07/05/2019:

PREGUNTADO. - (...) que labor desarrolla, cuanto salario recibe, el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo (...)
CONTESTADO: era auxiliar de enfermería y mis funciones eran de servicio esencial (todo lo que tiene que ver con asistencia al paciente) (...), mi salario básico era de \$830.000 cuando ingrese en 2017 pero nunca nos notificaron que hubiera subido en 2018 y 2019 fuera de los recargos por festivos y nocturnos y máximo subía a \$1.100.000 a veces era \$1.030.000 o \$ 1.050.000 dependiendo de los festivos noches o dominicales que uno hiciera(...). el salario que teníamos en **MISION PLUS S.A.S** era muy inferior a los auxiliares de enfermería que estaban en planta temporal o por contrato con el hospital - el básico de los auxiliares de enfermería por planta temporal es de \$1.090.000 más o menos y los de planta antigua ganan mucho más pero no se bien la suma..."

Declaración de la señora **NATALIA CASTAÑO GRISALES** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO**. - , que labor desarrolla (...), cuanto salario recibe (...), el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo (...)
CONTESTADO: (...) Mi cargo era de auxiliar de enfermería y trabajaba en el área de ginecología con funciones asistenciales. Mi salario básico era de ochocientos mil y un poco más, no recuerdo exactamente, más los recargos por trasnochos, por domingos, en total llegaban \$900.000 o \$1.020.000, no era tan alto en comparación con las de planta que ellas ganan más (...). El salario que teníamos mientras estábamos por la temporal era menor al de las auxiliares de enfermería de planta, las auxiliares de enfermería de planta básica eran las que ganaban más, las de la planta temporal ganan de básico \$1.095.000 más o menos y con recargos más o menos \$1.500.000 o \$1.600.000 y todas cumplíamos las mismas funciones pero las de planta global (antigua) y las de planta temporal hacen menos turnos (14) y con la **EMPRESA MISION PLUS S.A.S** uno podía trabajar hasta 3 turnos de noche seguidos y eso en las de planta no se puede por temas de agotamiento según indicaciones de recursos humanos..."

Declaración de la señora **JADID PATRICIA PALACIOS CAMPAÑA** del 10/05/2019:

"...**PREGUNTADO**. (...) que labor desarrolla (...), cuanto salario recibe (...), el salario que devenga es superior, inferior o igual al devengado por los demás auxiliares de enfermería que prestan sus servicios en su lugar de trabajo (...).
CONTESTADO: Yo era técnico - auxiliar de enfermería y mis funciones eran dar medicamentos, bañar a los pacientes, asear el cubículo, ir a la farmacia por medicamentos o insumos, registrar las actividades que hacía, trasladar los pacientes de un servicio a otro junto con el camillero (...). Mi salario básico era de \$830.000 y con los recargos que hacía me llegaban \$1.020.000, \$1.080.000, \$1.050.000 eso dependía de los recargos o si se trabajaban más domingo o festivos porque son los días que más valían (...). El salario que teníamos cuando estábamos en la temporal era muy muy inferior al de los auxiliares de enfermería de planta temporal, mientras las

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

de la temporal misión plus sumando recargos y todo eso era \$1.080.000 mil pesos, el salario de las auxiliares de enfermería de planta temporal era de \$1.500.000 mil pesos, no tengo idea del salario de las de planta global o antigua, sé que ganan más pero no sé el valor del salario total..."

En tal sentido se evidenció un incumplimiento por parte de la empresa de servicios temporales **MISION PLUS S.A.S** a lo establecido en el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por incurrir en una desigualdad salarial entre los auxiliares de enfermería contratados por medio de la temporal en relación con los auxiliares de enfermería de planta temporal y planta global, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Para este despacho es de vital importancia que se cumpla con ahínco la normatividad en materia Laboral, y es así como el presente caso conlleva necesariamente a efectuar un análisis objetivo de las circunstancias que rodearon la apertura o inicio de la queja.

Analizadas objetivamente las circunstancias que dieron origen a la Formulación de Cargos, se evidencia claramente que la empresa incurre en una violación de la normatividad laboral vigente, ya que excedió el término de duración de la contratación del personal en los contratos de los trabajadores en misión establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y artículo 2.2.6.5.6 del decreto 1072 de 2015; realizó descuentos y/o deducciones al salario sin autorización previa y escrita para cada caso por parte de los trabajadores violando el artículo 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo; excedió el máximo de horas extraordinarias violando lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 162 del código sustantivo de trabajo y creó una desigualdad salarial entre los auxiliares de enfermería, contraviniendo el postulado a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales debe corresponder salario igual, desconociendo lo estipulado en el artículo 143 del código sustantivo de trabajo.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Adicional a los criterios relacionados anteriormente, este despacho refiere presupuestos legales necesarios para la imposición de una sanción y que dan sustento a sus Funciones de Policía Administrativa Laboral:

La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo: El empleador de la referencia contrarió lo consagrado en los artículos 77 de la ley 50 de 1990 y los artículos 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015.

Tasación de la sanción: Finalmente, observados los presupuestos expuestos y en particular la violación de la normatividad vigente y teniendo en cuenta:

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraria el espíritu del legislador, atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo y de la afiliación a un Fondo de Pensiones.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013; Se gradúan las Sanciones de la siguiente forma:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"

La empresa investigada "reconoció de forma expresa la infracción de las normas laborales antes del decreto de pruebas", exclamante en su escrito de descargos, por lo tanto, considera el despacho que existe

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

justificación para atenuar la sanción que se imponga en el procedimiento administrativo sancionatorio que se resuelva.

En consecuencia

VII. RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: **misionplus@gmail.com**, por infringir el contenido de los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 2.2.6.5.6 del decreto 1072 de 2015, excediendo el término estipulado en la norma, de acuerdo al cargo primero.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, multa de **CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$4.140.580) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: **misionplus@gmail.com**, por infringir el contenido de los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo, por realizar descuentos y/o deducciones al salario sin la autorización previa y escrita para cada caso por parte de los trabajadores, de acuerdo al cargo segundo.

ARTÍCULO CUARTO: IMPONER a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, multa de **CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$4.140.580) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

ARTÍCULO QUINTO: SANCIONAR a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: **misionplus@gmail.com**, por infringir el contenido del numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, por exceder el máximo de horas extraordinarias, de acuerdo al cargo tercero.

ARTÍCULO SEXTO: IMPONER a la **EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.** con NIT 900879619-6, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, multa de **CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$4.140.580) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

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

ARTÍCULO SEPTIMO: SANCIONAR a la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: misiónplus@gmail.com, por infringir el contenido del artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo, por no suministro de calzado en la forma estipulada en la norma, de acuerdo al cargo cuarto.

ARTÍCULO OCTAVO: IMPONER a la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, multa de **CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$4.140.580) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

ARTÍCULO NOVENO: SANCIONAR a la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, ubicada en la calle 19 # 7-53 Oficina 902, teléfono 3253611 en la ciudad de Pereira Risaralda, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, email: misiónplus@gmail.com, por infringir el contenido del artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo, por generar una desigualdad de salarios entre los auxiliares de enfermería, de acuerdo al cargo quinto.

ARTÍCULO DECIMO: IMPONER a la EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S, con NIT 900879619-6, Representada Legalmente por la señora **MARTHA LILIANA ROLDAN CRISTANCHO** y/o quien haga sus veces, multa de **CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$4.140.580) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los veinte (20) días del mes de mayo del año dos mil diecinueve (2019).


FRANCISCO JAVIER MEJÍA RAMÍREZ

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Transcrito: J.F. Turián

Revisó: F. J. Vega

Aprobó: F. J. Vega

Ruta control: C:\Usuarios\jvega\Trabajo\RESOLUCION SANCIONATORIA EMPRESA TEMPORAL MISIÓN PLUS S.A.S.doc