



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2021726600100001410
Fecha: 2021-03-24 04:24:53 pm
Remilente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO SAS
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021726600100001410

Pereira, 25 de marzo 2021

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señor (A)
DARWIN EDUARDO GRANADA MARTINEZ
Representante Legal
ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO SAS
Granada.eduardo@gmail.com
Carrera 46 No. 96-14 Oficina 403
Bogotá

ASUNTO: Notificación aviso auto 00671

Respetado Señor.

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR POR AVISO** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica. Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **DARWIN EDUARDO GRANADA MARTINEZ, Representante Legal ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO SAS**, del auto 00671 del 16 de marzo 2020, Por medio del cual se inicia procedimiento administrativo sancionatorio, proferido por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C. En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (4) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 26 de marzo al 5 de abril 2021, 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: Cuatro (4) folios.

Transcriptor: Elaboró. Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:/Documents and Settings/Admin/Escritorio/Oficio.doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol

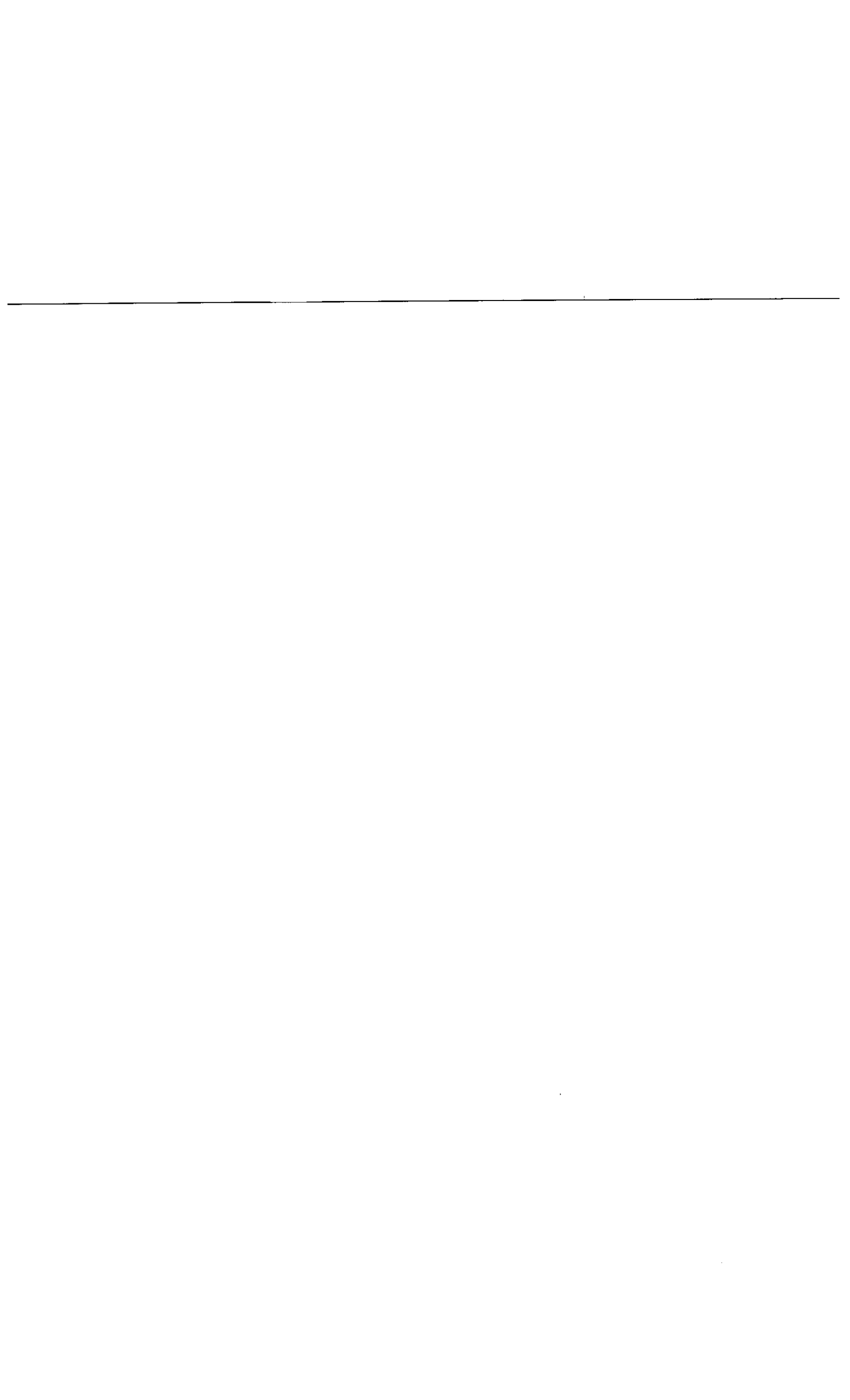


@MintrabajoCol

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

Atención Presencial
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4,y
5.Palacio Nacional.
Dosquebradas, CAM Of. 108
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108
Ed. Balcones de la Plaza.

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





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

TERRITORIAL DE RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

AUTO No. 00671

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de las empresas pink life S.A.S y alianza temporal recurso humano S.A.S”

Pereira 16 de marzo de 2020

Radicación 08SI2019706600100000467

La suscrita Coordinadora 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 3811 de 2018.

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar inicio al mismo en contra de las empresas PINK LIFE S.A.S identificada con Nit 900.914.444-4, representada legalmente por la señora Myriam Luz Sánchez Laguna y empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; identificada con Nit 900.513.360-3, representada legalmente por el señor Darwin Eduardo Granada Martínez, con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes:

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Que el día 20 de marzo de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social la doctora Diva Lucia Giraldo Roman, realiza visita de carácter general al establecimiento de comercio PINK LIFE S.A.S, ubicado en la carrera 6 No 18-29 del municipio de Pereira, donde se hacen unos requerimientos y donde se establece como fecha de entrega de dicha documentación el día 28 de marzo de 2019. (Folios 1 a 3).

El día 09 de abril de 2019, mediante oficio No 08SE2019706600100001041, se hace nuevo requerimiento de entrega de documentos, solicitud que no fue atendida por el propietario del establecimiento de comercio PINK LIFE S.A.S. (Folios 4 a 5).

Que con radicado interno 08SI2019706600100000467, del 29 de abril de 2019, se recibe en este despacho informe en el cual se pone en conocimiento presuntas violación a la normatividad laboral en materia laboral por parte de PINK LIFE S.A.S, ubicada en la carrera 6 No 18-29 del municipio de Pereira y en la carrera 13 No 98-21 Apartamento 301, teléfonos: 6702400 / 3203703865 de la ciudad de Bogotá relacionadas con la no atención a los requerimientos solicitados por el inspector comisionado. (Folio 6).

Mediante oficio No 08SE2019706600100001787 del 17 de junio de 2019, se le comunica al representante legal que el despacho ha encontrado méritos para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en su contra. (Folios 7 a 8).

Mediante Auto No 01811 del 07 de junio de 2019, se da inicio al Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formula cargos en contra PINK LIFE S.A.S, actuación y citación para diligencia de notificación personal enviadas mediante oficio No 08SE2019706600100002213 del 19 de julio de 2019. (Folios 16 a 22).

El día 22 de agosto de 2019, se adelanta la notificación por AVISO y se comunica a la empresa investigada mediante oficio No 08SE2019706600100002564 del 22 de agosto de 2019 y se envía la debida comunicación al nivel central del Ministerio de Trabajo, para que se realice la debida publicación del aviso. (Folios 23 a 29).

Mediante Auto No. 02970 del 19 de septiembre del año 2019, se decreta la práctica de pruebas dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se adelanta en contra del establecimiento de comercio PINK LIFE S.A.S, y se comunica mediante oficio con radicado interno No 08SE2019706600100002919 del 23 de septiembre de 2019. (Folios 30 a 32).

Mediante oficio con radicado interno No 11EE2019726600100004447 del 11 de octubre de 2019, la señora Myriam Luz Sanchez Laguna, en calidad de representante legal de la empresa PINK LIFE S.A.S, presenta escrito dando respuesta al Auto que ordena la práctica de pruebas dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se adelanta en contra de la misma. (Folio 33).

Mediante Auto No. 03251 del 18 de octubre de 2019, se corre traslado a la empresa para que presente escrito de Alegatos de Conclusión dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se adelanta en contra de la mencionada empresa y se comunica la actuación mediante oficio No 08SE2019706600100003837 de 11 de diciembre de 2019. (Folios 34 a 35).

Mediante escrito con radicado interno No 11EE2019726600100000370 del 27 de enero de 2020, la señora Myriam Luz Sanchez Laguna presenta escrito de Alegatos de Conclusión. (Folios 36 a 155).

El día 06 de marzo de 2020, a través de Auto No 00553, se corrige irregularidades presentadas en el desarrollo del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se venía adelantando, actuación comunica a los representantes legales de las empresas PINK LIFE S.A.S, con Nit 900914444-4 y ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; con Nit 900513360-3, (Folios 168 a 169).

Por medio del Auto No 00554 del 06 de marzo de 2020, se comunica a las empresas PINK LIFE S.A.S y ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; la existencia de merito para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en su contra. (Folios 170).

A través de oficio No 08SE2019706600100000867 del doce de marzo de 2020, se comunica el contenido de los Auto No 0553 y 0554 ambos del día 06 de marzo del año en curso. (Folios 170).

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio las investigadas son: empresa PINK LIFE S.A.S, identificada con NIT 900.914.444-4, ubicada en la carrera 19 A número 196- 23 de la ciudad de Bogotá D.C., teléfono 6702400 correos electrónicos notificaciones@pinklife.com.co, integracionblue@gmail.com, representada legalmente por la señora Myriam Luz de las Mercedes Sánchez Laguna, identificada con cedula de ciudadanía número 51.595.640 y/o quien haga sus veces y la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S identificada con NIT 900.513.360-3, ubicada en la carrera 46 número 96-14 oficina 403 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico granada.eduardo@gmail.com representada legalmente por el señor Darwin Eduardo Granada Martínez, identificado con cedula de ciudadanía 79.495.447 y/o quien haga sus veces.

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de averiguación preliminar del caso en particular, todas las pruebas aportadas y practicadas y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad. Afirmación que hace este despacho, luego de analizada toda esta etapa, la cual esta referenciada en los Antecedentes de este auto, procede esta coordinación a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las pruebas que obran en el expediente y advirtiendo la siguiente precisión; para que se dé una

formulación de cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecue típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y se infiere que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación.

Una vez evaluado el informe con radicado interno 08SI2019706600100000467 del 29 de abril de 2019, en el cual se pone en conocimiento presunta violación a la normatividad laboral en materia laboral por parte de la empresa PINK LIFE S.A.S quien figura como propietaria del establecimiento de comercio LILI PINK PEREIRA CENTRO 2, relacionadas con la no atención a los requerimientos solicitados por el inspector comisionado, toda vez que posterior a la diligencia de Inspección realizada al establecimiento de comercio y de haber reiterado por escrito los requerimientos realizados en el acta no se obtuvo respuesta alguna.

Al realizar la visita de carácter general por parte de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora Diva Lucia Giraldo Roman, diligencia atendida por la señora Lina Marcela Ceballos, en representación de la empresa y por parte de los trabajadores Liliana Ramirez Agudelo, a quienes se le hizo el requerimiento de presentar los documentos pendientes y que fueron reiterados mediante oficio No 08SE2019706600100001041 del 09 de abril de 2019, sin obtener respuesta alguna, por consiguiente considera el despacho que se estaría incurriendo en la presunta violación al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo que establece lo siguiente:

"Artículo 486. Atribuciones y sanciones. (Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:)

<Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

...

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo."

En las diversas solicitudes presentadas a la empresa PINK LIFE S.A.S, no se obtuvo respuesta donde se suministrará la documentación necesaria para un análisis en derecho y seguidamente poder determinar el incumplimiento o cumplimiento de la Ley laboral, toda vez que se hizo caso omiso a los diferentes requerimientos, teniendo en cuenta que se pudo haber dado respuesta indicando quien es el empleador directo.

Posteriormente, dentro del desarrollo del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se venía adelantando se observa que en la etapa final se aportaron los documentos de los trabajadores del establecimiento de comercio visitado el día 20 de marzo de 2019, sin embargo, hubo lugar a corrección de irregularidades por indebida notificación.

A pesar de lo anterior, el despacho logra evidenciar en dichos documentos, que los trabajadores en mención son vinculados a través de una empresa de servicios temporales esto es, la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S, circunstancia esta que amerita el estudio y análisis por parte del despacho teniendo en cuenta que las empresas de servicios temporales deben suministrar personal a las empresas usuarias pero en los casos que la Ley específicamente los determina y en este caso en concreto se observa que se realiza presuntamente la contratación de personal en misión para que preste sus servicios en el establecimiento de comercio LILI PINK ubicado en la carrera 6 No 18-29 del municipio de Pereira, de propiedad de la empresa PINK LIFE S.A.S. desarrollando labores propias al cumplimiento del objeto de la empresa.

Por lo anterior el despacho entrará entonces a analizar la posible norma violada en cuanto se estaría suministrando presuntamente personal a través de la empresa de servicios temporales ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; para que desempeñen funciones misionales en el establecimiento de comercio en mención.

Por lo anteriormente expuesto es pertinente tener en cuenta lo reglado en los artículos 71 y 77 de la ley 50 de 1990, los cuales establecen:

"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 la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

..."

Continúa 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 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."*

Por otro lado, el artículo 91 de la Ley 50 de 1990, otorga facultades al Ministerio del Trabajo, para imponer sanciones a las empresas de servicios temporales que incumplan las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo así:

"Artículo 91. Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente ley.

Por su parte, los artículos 2.2.6.5.6 y 2.2.6.5.20 del Decreto 1072 de 2015, establecen:

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

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

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

...

Artículo 2.2.6.5.20 Multas. El Ministerio de la Protección 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 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."

Necesariamente debe concluirse que las normas transcritas en ningún momento facultan a la empresa usuaria a contratar personal a través de una empresa de servicios temporales para desarrollar actividades permanentes, situación que se observa en este caso, pues en la documentación que reposa en el expediente, se evidencia que el personal se ha contratado para realizar funciones permanentes en el establecimiento de comercio de propiedad de la empresa PINK LIFE S.A.S, a través de la empresa de servicios temporales ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S.

Es pertinente aclarar que en el momento de la visita o más bien en la temporada que se adelantó la inspección, es una temporada que no es considerada por el mercado como temporada alta, que permita justificar que la contratación se hizo por el incremento de las ventas, sin embargo, serán las empresas quienes deberán demostrar lo pertinente.

También observa el despacho en los documentos aportados que las trabajadoras que justamente estaba en el momento de la inspección, esto es 20 de marzo de 2019, son las mismas que suscribieron contrato nuevamente con la empresa de servicios temporales ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; el día 02 de noviembre de 2019 para el caso de Liliana Marcela Ramirez Agudelo y el día 16 de noviembre de 2019 la señora Lina Marcela Ceballos Garcés.

Así las cosas, presuntamente la empresa PINK LIFE S.A.S, ha realizado a través de empresas de servicios temporales, específicamente ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; la contratación de su personal, esto teniendo en cuenta que se trata de una empresa cuya actividad principal son las ventas como funciones permanentes y misionales, que para la Ley no encaja en este tipo de vinculación laboral por medio de intermediarios por tratarse de labores permanentes lo que conlleva a concluir que el personal debe ser contratado directamente por la empresa PINK LIFE S.A.S, como lo determina la Ley por tratarse además de funciones permanentes y misionales como ya se ha dicho en reiteradas ocasiones.

El hecho de contratar personal a través de una empresa de servicios temporales, para el desempeño de funciones permanentes genera acciones ilegales, contraviniendo los parámetros de la Ley 50 de 1990 y de los artículos 2.2.6.5.6 y 2.2.6.5.20 del Decreto 1072 de 2015, en especial la temporalidad, desnaturalizando la actividad de estas, generando que su labor de intermediación, pueda considerarse presuntamente como intermediación laboral no permitida, la cual es castigada severamente por nuestra legislación actual.

Queda claro entonces que todos los trabajadores que desempeñen funciones permanentes y misionales en la empresa PINK LIFE S.A.S y de todos y cada uno de sus establecimientos de comercio de su propiedad, debe ser contratados de forma directa, pues no es permitida la intermediación laboral, por la calidad de sus funciones, por lo tanto, estos trabajadores deben ser formalizados y de esta manera se genera una estabilidad laboral y se garantiza una buena prestación del servicio que ofrecen.

En mérito de lo anteriormente expuesto, se formulan los siguientes cargos:

5. CARGOS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de la empresa PINK LIFE S.A.S y la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S, de los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO: A la empresa PINK LIFE S.A.S, por resunta Violación al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por presuntamente no atender los requerimientos hechos por el despacho.

CARGO SEGUNDO: A la empresa PINK LIFE S.A.S, por presunta violación al artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.6.5.6, párrafo del decreto único reglamentario 1072 de 2015 por contratar a través de empresas de servicios temporales a trabajadores para realizar actividades diferentes a las determinadas y superando el termino establecido en la norma.

CARGO TERCERO: A la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S por presunta violación al artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo artículo 2.2.6.5.6 del decreto único reglamentario 1072 de 2015 por enviar trabajadores en misión para desarrollar funciones permanentes y superando el termino establecido en la norma

6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la Legislación Laboral, consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo legal vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente tales como multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos: "...3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 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."

Por lo tanto, este Despacho.

DECIDE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa empresa PINK LIFE S.A.S, identificada con NIT 900.914.444-4, ubicada en la carrera 19 A número 196- 23 de la ciudad de Bogotá D.C., teléfono 6702400 correos electrónicos notificaciones@pinklife.com.co, integracionblue@gmail.com, representada legalmente por la señora Myriam Luz de las Mercedes Sánchez Laguna, identificada con cedula de ciudadanía número 51.595.640 y/o quien haga sus veces, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los cargos descritos en numeral 5 del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INICIAR Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S identificada con NIT 900.513.360-3, ubicada en la carrera 46 número 96-14 oficina 403 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico granada.eduardo@gmail.com representada legalmente por el señor Darwin Eduardo Granada Martínez, identificado con cedula de ciudadanía 79.495.447 y/o quien haga sus veces, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los cargos descritos en numeral 5 del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR PERSONALMENTE a los investigados y correr traslado por el término de quince (15) días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer.

ARTÍCULO CUARTO: TENER como terceros interesados a cualquier persona que así lo manifieste y cumpla lo señalado en el artículo 38 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR la práctica de las siguientes pruebas:

1. Solicitar a la empresa PINK LIFE S.A.S certificado de existencia y representación legal, no mayor a 30 días
2. Solicitar a la empresa PINK LIFE S.A.S copia del Rut.
3. Solicitar a la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S certificado de existencia y representación legal, no mayor a 30 días.
4. Solicitar a la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S. copia del Rut
5. Suministrar listado con dirección, teléfono, correo electrónico de los trabajadores enviados en misión por la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S, al establecimiento de comercio LILI PINK ubicado en la carrera 6 No 18-29 del municipio de Pereira, de propiedad de la empresa PINK LIFE S.A.S.
6. Citar y escuchar en declaraciones a dos (2) de los trabajadores en misión en el establecimiento de comercio LILI PINK ubicado en la carrera 6 No 18-29 del municipio de Pereira, de propiedad de la empresa PINK LIFE S.A.S,
7. Copia del Contrato suscrito entre las empresas PINK LIFE S.A.S y ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S.
8. Copia de los contratos suscritos por los trabajadores en misión con la empresa ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO S.A.S; relacionados con la fecha de la visita es decir 20 de marzo de 2019.
9. Las demás que el despacho considere conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación.

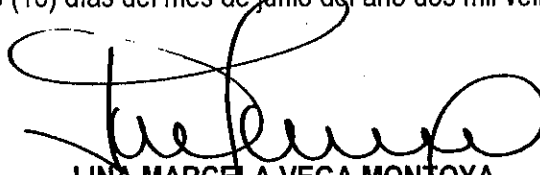
ARTÍCULO SEXTO: TENGASE: como pruebas las obrantes en el expediente.

ARTÍCULO SEPTIMO: ADVERTIR a los investigados que podrán presentar descargos dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente formulación de cargos, aportar y/o solicitar las pruebas que se pretendan hacer valer, las cuales se practicarán en un término no mayor de veinte (20) días.

ARTÍCULO OCTAVO: ASIGNESE para la instrucción a la instrucción a la Inspector de Trabajo y Seguridad Social **SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA**, quien rendirá el informe y proyectará la resolución respectiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los dieciséis (16) días del mes de junio del año dos mil veinte (2020).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Sory C.
Revisó: Jessica A.
Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica <https://d.docs.live.net/da0be28ba6c33a99/Escritorio/MINISTERIO/F.C.LILI.PINK.docx>

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Desconocido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Existe Número						
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Rehusado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Reclamado						
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Cerrado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Contactado						
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Dirección Errada	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fallecido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Apartado Clausurado						
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	No Reside	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	Fuerza Mayor								
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	IR	D	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO	IR	D
Nombre del distribuidor:						Nombre del distribuidor:					
C.C. 1.012.375.533						C.C.					
Centro de Distribución:						Centro de Distribución:					
Observaciones:						Observaciones:					
96											