

Servicio Postal Monetario S.A. NIT 900.062.917-9 DO 25 0 85 A 55
Atención al usuario: (01-3) 472000 - 016000 111 210 - servicioalcliente@72.com.co
Ministerio del Trabajo y del Bienestar

472

Remitente

Destinatario

Remitente: ASOCIACIÓN SINDICAL ASPESALUD
Destinatario: CL 15 NO 15-71 OF 302
Dirección: Calle 15 No. 15-71 Of. 302
Ciudad: Valledupar - Cesar

El empleo
es de todos

Mintrabajo

Por(a)s
Representante Legal
ASOCIACIÓN SINDICAL ASPESALUD
CL 15 NO 15-71 OF 302
Valledupar - Cesar

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

Respetada Señora,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO A**, la empresa ASOCIACIÓN SINDICAL ASPESALUD del auto No **227 del 27/05/2021** proferido por la COORDINADORA GRUPO PIVC por medio del cual se formulan unos cargos.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en dos (05) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

08SE2021712000100004714

CAMILO ERNESTO SALAMANCA MORENO
Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Bogotá, Colombia
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
carrera 19 No 13 b-47
valledupar, cesar
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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



No. Radicado: 08SE2021712000100004717
Fecha: 2021-11-17 03:25:21 pm
Remitente: Sede: D. T. CESAR
Depto: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario: ASTRASALUD
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021712000100004717

Al responder por favor citar este número de radicado



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



Libertad y Orden

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

**AUTO No. 227
(27 de mayo 2021)**

“POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS EN CONTRA DE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales : ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD”

Ciudad y Fecha: Valledupar – Cesar, a los veintisiete (27) días del mes de mayo de 2021.

Radicación: 11E12020732000100000021 del 15 de enero de 2020.

Querrelado: HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales : ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD. LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCION TERRITORIAL CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. En uso de las facultades conferidas por la Resolución 02143 de 28 de mayo de 2014, la Ley No. 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y la Ley No. 1610 de 2013 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a: HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales : ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD DOMICILIADAS CONFORME EL SOPORTE DE CAMARA DE COMERCIO Y DEPOSITOS SINDICALES.

2. RESUMEN DE LOS HECHOS:

1. EL MINISTERIO DE TRABAJO a través de sus INSPECTORES DE TRABAJO TIENE LA POTESTAD DE MANERA OFICIOSA INICIAR UN PROCESAMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO, y es así como El artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 nos señala: radica la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de ejercer "(...) sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional" y conocer "(...) de los asuntos individuales y colectivos del sector privado y de derecho colectivo del sector público". Ello es armónico con los artículos 17 y 485 del C.S.T., que establecen la función de vigilancia y control del Ministerio del Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T. y demás disposiciones sociales. Concordantemente el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo una función coactiva o de policía administrativa: **Función Coactiva o de Policía Administrativa:** Como autoridades de policía del trabajo la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad" Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 486 C.S.T. determina: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigentes Para el procedimiento de investigación administrativa por presunta vulneración de normas laborales, de riesgos laborales, de seguridad social en pensiones y demás disposiciones sociales, tiene aplicación el procedimiento administrativo sancionatorio del CPACA, el cual se surte de conformidad con el inciso primero del artículo 47, en el caso de procedimientos sancionatorios no regulados por Leyes especiales. Ello, además, al considerar una mayor cualificación en la protección de los derechos de las partes en aplicación directa del artículo 29 de la C.P., del ejercicio del debido proceso y del derecho de audiencias y de defensa, y al mismo tiempo brinda mayores herramientas a la administración para que realice efectivamente el cumplimiento de sus decisiones, requerimientos y la finalidad del procedimiento.

De conformidad con el inciso segundo del artículo 47 del CPACA, **las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o a solicitud de cualquier persona, nacional o extranjera, natural o jurídica.** Ello es concordante con el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 que resalta que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte. El término solicitud es adecuado toda vez que no se trata de un proceso judicial y es equivalente en este contexto, al concepto de denuncia, en el sentido del numeral 1 del artículo 38 del CPACA y al de queja, en el sentido del artículo 15 del Convenio 81 de la OIT. Adicionalmente, en concordancia con el numeral 3 del artículo 4º del CPACA, el procedimiento administrativo sancionatorio, como una forma de actuación administrativa, también puede iniciarse en cumplimiento de un deber legal. Es por ello por lo que ante situaciones de notorio conocimiento y sea resorte de nuestra competencia se hace necesario una actuación.

2. Mediante AUTO 445 DEL 03 de AGOSTO DE 2020 LA A COORDINADORA DE PIVC, de la DIRECCION TERRITORIAL CESAR, da inicio a una averiguación preliminar en contra de: HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales : ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, ordena la práctica

de pruebas o comisiona a un inspector para la práctica de las mismas ante unos posibles incumplimientos de las obligaciones y por presunta intermediación laboral

3. Se procede al recaudo de pruebas y de ello constan en el expediente las evidencias de las comunicaciones enviadas a todas las querelladas y las respuestas emitidas por algunas con el soporte de la Existencia y Representación legal.
4. El 29 de ENERO DE 2021, LA COORDINADORA DE PIVC, mediante Auto No. 011 de 29 de enero de 2021 comunica al HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales : ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL - DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR - ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, la existencia de Méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio.

3. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ Y ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL - DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR - ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, DE LOS SIGUIENTES CARGOS:

CARGO PRIMERO: Tenemos que con la averiguación preliminar se determinó que presuntamente EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LAS SIGUIENTES: ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL - DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR - ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, ejercen Intermediación laboral mediante los contratos Sindicales sin el cumplimiento de los requisitos legales. Violentando de esta manera lo establecido el ART 63 DEL LEY 1429 DE 2010, ART 1° del DECRETO 2025 DE 2011, ART 71 DE LA LEY 50 DE 1990 Y DECRETO 4369 DE 2006, DECRETO 2021 DE 2018 Y DECRETO 1072 DE 2015. Si se evidencia el uso de Contratos Sindicales cuyo único fin sea el suministro de personal, indistintamente de su naturaleza, se configura una intermediación laboral ilegal, tipificada en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, infracción cometida tanto por la organización sindical como por el empleador contratante.

CARGO SEGUNDO: EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, Presuntamente ha incumplido con las obligaciones conforme a lo dispuesto DECRETO 1072 DEL 2015 en el Artículo 2.2.2.1.24. Obligaciones de los contratantes. Son obligaciones de los contratantes: Por la empresa que suscribe el contrato sindical (.....) (.....) Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados. Expedir certificaciones sobre tiempo de servicio, índole de la labor, retribuciones y de ser el caso, la práctica de examen médico de retiro.

CARGO TERCERO: EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, Presuntamente ha incumplido con las obligaciones conforme a lo dispuesto decreto 1072 del 2015 obligaciones legales.(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1) el Artículo 2.2.2.1.21. Existencia previa y afiliados del sindicato. Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse:

- La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
- La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.
- La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

Se evidencia la falta de capacidad financiera por parte de las asociaciones para el cumplimiento de las labores contratadas en favor del HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, de la Ciudad de VALLEDUPAR, CESAR y la existencia previa del Sindicato con al menos Seis (6) Meses de Constitución antes de la firma del Contrato Sindical con el HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

4. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

La Resolución 2021 de 2015, nos señala como implica el riesgo para las empresas que deciden tercerizar sus actividades misionales permanentes, entendidas estas como "aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción de bien o servicios característicos de la empresa" (artículo 1, Decreto 2025 de 2011), de si esta intermediación es realizada por medio de una Empresa de Servicios Temporales, se deberá verificar que la tercerización sea efectivamente autónoma y no se trate de una tercerización aparente, y que ésta no se esté tratando de ocultar y/o afectar el acceso al empleo y el derecho

al trabajo, los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, so pena de incurrir en multas de hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Dentro del contrato sindical existen unas obligaciones: Establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y se enmarca la responsabilidad de Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social así las cosas tal como lo establece Decreto ley 1295 de 1994:

La afiliación es obligatoria para todos los empleadores.

- *El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan el Mencionado decreto.*
- *Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas*
- *Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.*
- *La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en el Decreto 1295 de 1994.*

El empleador será responsable:

Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

Parágrafo. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este decreto.

Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador de asumir los riesgos profesionales de sus trabajadores, en caso de mora en el pago de las primas o cotizaciones obligatorias corresponde a las entidades administradoras de riesgos profesionales adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora de riesgos profesionales determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por la Resolución 2143 del 2014, Ley 1610 de 2013 y las demás normas concordantes faculta al MINISTERIO DE TRABAJO, para Resolver las querellas administrativas laborales. El artículo 17 del C. S. Del T., consagra que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. Igualmente, el artículo 41 del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la ley 584 de 2000 y artículo 97 de la ley 50 de 1990, que subrogan el artículo 486 del Código sustantivo del trabajo, determinan que los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo tendrán el carácter de autoridad de policía para la Vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2021 DE 2018, MINISTERIO DEL TRABAJO

Que la Ley 50 de 1990 en su artículo 71 y subsiguientes estableció que el envío de trabajadores en misión a empresa usuarias únicamente podrá ser realizado a través de empresas de servicios temporales cuyo único objeto corresponde a la prestación de servicios a 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.

Que el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 establece que: "El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo

ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes (...)"

Que la Ley 1753 de 2015 por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país" estableció en el Artículo 74 que: "El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo". "El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización."

Que el Gobierno Nacional reglamentó el contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, mediante el Decreto 2025 de 2011 respecto de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el Decreto 583 de 2016 frente a las otras formas de vinculación a la cual se refiere la señalada Ley. El contenido de ambos decretos fue incorporado al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Que los Decretos 2025 de 2011 y 583 de 2016, fueron objeto de nulidad parcial de su contenido por parte de la Sección Segunda del Consejo de Estado. Respecto del Decreto 2025 de 2011, mediante Sentencia No. 11001-03-25-000-2011-00390-00 (1482-2011) del 19 de febrero de 2018, se declaró la nulidad de los artículos 2, 4 (incisos primero y tercero), 5, 9 y 10. En cuanto al Decreto 583 de 2016, mediante Sentencia No. 11001-03-25-000-2016-00485-00 (2218-2016) del 6 de julio de 2017 se declaró la nulidad de los numerales 4 y 6 del artículo 1.

Que mediante el Decreto 683 del 18 de abril de 2018, se derogó el Capítulo 2 del Título 3 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto 583 de 2016.

Que la nulidad parcial del Decreto 2025 de 2011 y la derogatoria del Decreto 583 de 2016, no afectan las competencias constitucionales ni legales del Ministerio del Trabajo para adelantar los procedimientos administrativos sancionatorios que deban desarrollarse cuando se presente una infracción frente a lo regulado en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Que la normatividad colombiana ha señalado que las actividades de Intermediación Laboral se desarrollan desde tres perspectivas. La primera de ellas, a través de la figura del Simple Intermediario, contenida en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, entendido este, como aquellos que contratan servicios de otras para ejecutar trabajo en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

La segunda perspectiva corresponde al servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo contenido en el artículo 2.2.6.1.2.17 del Decreto 1072 de 2015, cuyo objetivo es registrar a demandantes y oferentes de mano de obra y vacantes, hacer orientación ocupacional, preseleccionar y remitir los oferentes a los demandantes de mano de obra y de esa manera generar una relación laboral con el tercero que contratar el servicio, sin que el intermediario adquiera responsabilidad laboral alguna.

Finalmente, la tercera corresponde al envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades, la cual únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según lo establece el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015.

Que la figura de la tercerización, subcontratación y "outsourcing", se encuentra encaminada a que mediante una relación contractual de naturaleza civil comercial entre dos partes, aquel que requiere se le suministre bienes y/o servicios contrata a un tercero especializado para que satisfaga su necesidad, el cual ejecuta su actividad con autonomía e independencia, situación igualmente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34, el cual no solo establece lo señalado, sino que presenta la figura de la solidaridad como garantía de los derechos de los trabajadores.

Que el fenómeno de la tercerización es una realidad en las sociedades contemporáneas y hace parte fundamental del giro normal de los negocios. La tercerización o subcontratación es dinamizadora de la economía de un país y de la potencialización de sus industrias, y claramente es una herramienta de formalización laboral dado que se constituye en una fuente de empleo que disminuye la informalidad y sus efectos.

Que dentro de esta categorización no cabe el suministro o vinculación de personal mediante un tercero proveedor, por cuanto, como ya se indicó, solamente las Empresas de Servicios Temporales son las autorizadas para realizar actividades de intermediación laboral, entendida como el envío de trabajadores en misión.

Que, en todo caso, es importante precisar que la tercerización y la intermediación laboral son figuras totalmente diferenciadas, pero en la ejecución de ambas, siempre se debe garantizar los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores.

Que tercerizar o subcontratar en el marco estricto de lo pretendido por dicha figura no es ilegal, ni prohibido por nuestra legislación, pero lo que sí se encuentra prohibido es la intermediación laboral ilegal.

Que la principal problemática que se ha generado con los procesos de intermediación de personal desde el punto de vista de las relaciones laborales, radica en que en algunas ocasiones se ha equiparado el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, a la prestación de un servicio o suministro de un bien, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico, pues los trabajadores no son una mercancía, por lo que la regla general es la contratación directa por parte de la empresa de sus trabajadores a través de contratos individuales del trabajo según lo dispuesto en los artículos 22, 23, 24 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, donde se define el contrato laboral como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, bajo dependencia o subordinación del empleador recibiendo una remuneración por su labor.

Que el abuso de la figura de la intermediación laboral ha generado en el pasado episodios muy graves, uno de ellos, lo que sucedió con las llamadas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las cuales a pesar de tener un objeto legal como lo es el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras, o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general, fueron utilizadas para suministrar personal a empresas que las contrataban, en algunos casos de forma directa y en otros de forma simulada, generándose unos procesos de flexibilización laboral de forma irregular y por ende conllevando a una violación flagrante de las garantías y derechos de los trabajadores en materia individual y colectiva del trabajo. Esto conllevó a que el Gobierno nacional aclarara el concepto de intermediación laboral mediante regulación y enfocara sus esfuerzos respecto de la prohibición a estas de desarrollar las actividades de envío de trabajadores en misión, so pena de ser sancionadas y disueltas.

Que, a pesar de lo anterior, es claro que nuevas formas de suministrar personal de forma ilegal han venido surgiendo a través del uso indebido de otras figuras tales como los Contratos Sindicales o las Sociedades Anónimas Simplificadas, entre otros, que, si bien es cierto, son legales por disposición de la Ley, cuando se utilizan de forma irregular terminan afectando los derechos y garantías de los trabajadores. Otro ejemplo del mal uso de la figura de la intermediación laboral se ha presentado con algunas Empresa de Servicios Temporales, institución reglada por Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, este último, hoy contenido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Es así como a pesar, de estar claro que se pueden contratar sus servicios en casos específicos como cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; de requerirse por ausencias del personal de planta por estar en vacaciones, licencias de maternidad, permisos o porque existan picos de producción en temporadas específicas por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más, que no pueden suplirse con el personal de planta, necesitándose contar con más personal del existente, su uso se ha excedido en ocasiones, para convertir el

personal en misión en personal externo permanente, vulnerando los derechos de los trabajadores en materia individual y colectiva, lo que ha arrojado investigaciones y sanciones por parte del Ministerio en las distintas Direcciones Territoriales del Trabajo.

Que, en la legislación colombiana, no se encuentra prohibida la figura de la tercerización propia del derecho comercial o civil, sin embargo, su uso puede traspasar las fronteras de la legalidad cuando se equipara el suministro de personal a la prestación de un servicio o la adquisición de un bien, pues en Colombia la regla general es la contratación directa por parte de un empleador de sus trabajadores a través de un contrato individual de trabajo. Por tanto, el suministro de personal a terceros usuarios es una actividad que no se encuentra autorizada, ya que lo que se suministra, de acuerdo con lo establecido en el artículo 968 del Código de Comercio, son los bienes y los servicios.

Que como se deriva del marco normativo previamente reseñado, en especial el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, solo las Empresas de Servicios Temporales están autorizadas para hacer Intermediación Laboral, entendida ésta como el envío de trabajadores en misión a terceros para ejecutar los servicios temporales de colaboración contratados por éste.

Que, en todo caso, es claro que no es posible a través de figura tales como las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, el Contrato Sindical, las Empresas Asociativas de Trabajo, así como a través de cualquier tipo societario tales como SAS, LTDA, SA, S en C, entre otros, el suministro de personal de manera directa, indirecta o aparente, prohibición que se entiende hasta en los procesos de tercerización, puesto que el objeto de estos últimos no debe ser el envío de trabajadores en misión a sus usuarios.

Que las autoridades administrativas que ejercen la inspección, vigilancia y control en el Ministerio del Trabajo al momento de estar ante una actuación administrativa por intermediación laboral ilegal cuyo fin sea el suministro de personal, deben tener en cuenta que solo las Empresas de Servicios Temporales están autorizadas para realizar intermediación laboral de acuerdo a su reglamentación específica y que el uso de éstas y otras figuras con la finalidad de desconocerles garantías laborales de orden individual o colectivo a los trabajadores, constituye causal para sancionar administrativamente.

Que al momento de adelantarse la respectiva actuación administrativa, se debe valorar el acervo probatorio existente en el plenario a fin de determinar cuál es la finalidad en el suministro de bienes y servicios que el tercero realiza con la persona natural o jurídica que lo contrata, pues si la razón de ser no es el suministro de la actividad (bien o servicio) sino de la persona individualmente considerada, ya sea de manera directa o encubierta, se tipificaría entonces una intermediación laboral ilegal en la prestación del servicio de SALUD, en las distintas modalidades de especialistas o de auxiliares de enfermería etc. Se entiende que dentro de la entidad existe una severa subordinación por parte de la empresa contratista por ello se tiene como fundamento todo lo expresado para continuar con el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO.

En consecuencia, la COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra del HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE VALLEDUPAR, CESAR y las organizaciones sindicales ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA

GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD , señalado en la parte motiva del presente proveído, por los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO: Tenemos que con la averiguación preliminar se determinó que presuntamente EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LAS SIGUIENTES: ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, ejercen Intermediación laboral mediante los contratos Sindicales sin el cumplimiento de los requisitos legales. Violentando de esta manera lo establecido el ART 63 DEL LEY 1429 DE 2010, ART 1° del DECRETO 2025 DE 2011, ART 71 DE LA LEY 50 DE 1990 Y DECRETO 4369 DE 2006, DECRETO 2021 DE 2018 Y DECRETO 1072 DE 2015. Si se evidencia el uso de Contratos Sindicales cuyo único fin sea el suministro de personal, indistintamente de su naturaleza, se configura una intermediación laboral ilegal, tipificada en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, infracción cometida tanto por la organización sindical como por el empleador contratante

CARGO SEGUNDO: EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, Presuntamente ha incumplido con las obligaciones conforme a lo dispuesto el Artículo 2.2.2.1.24. Obligaciones de los contratantes. Son obligaciones de los contratantes: Por la empresa que suscribe el contrato sindical (.....) ... (.....) Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados. Expedir certificaciones sobre tiempo de servicio, índole de la labor, retribuciones y de ser el caso, la práctica de examen médico de retiro.

CARGO TERCERO: EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR CESAR Y LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y SANEAMIENTO AMBIENTAL – DARSALUD, ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL- GESTION INTEGRAL AT, ASOCIACION SINDICAL DE ENFERMERAS Y AUXILIARES DEL CESAR- ASENAC, SINDICATO DE ANESTESIOLOGIA Y REANIMACION DEL CESAR Y LA GUAJIRA, ASOCIACION SINDICAL DE GINECOLOGIA Y OBSTERICIA DEL CESAR – ASGOCE, ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES TECNICOS Y DE PROFESIONALES DE LA SALUD ASTRASALUD, ASOCIACION SINDICAL DE PROFESIONALES MEDICOS Y EJECUTORES DE LA SALUD DEL CESAR Y LA GUAJIRA ASPESALUD, Presuntamente ha incumplido con las obligaciones conforme a lo dispuesto decreto 1072 del 2015 obligaciones legales.(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1) el Artículo 2.2.2.1.21. *Existencia previa y afiliados del sindicato. Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse:*

- La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
- La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.
- La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

Se evidencia la falta de capacidad financiera por parte de las asociaciones para el cumplimiento de las labores contratadas en favor del HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, de la Ciudad de VALLEDUPAR, CESAR y la existencia previa del Sindicato con al menos Seis (6) Meses de Constitución antes de la firma del Contrato Sindical con el HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE al investigado 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.

ARTICULO TERCERO: 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.

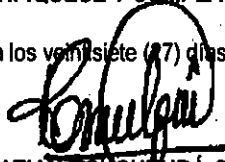
ARTÍCULO CUARTO: TÉNGASE como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las aportadas por las partes.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR al investigado que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO SEXTO: LIBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar – Cesar, a los veintisiete (27) días del mes de mayo 2021.



KELLYS TATIANA CUCULUBÁ CASTILLO
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: Falda G.
Revisó y Aprobó: Kellys C.

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:	DI A MES AÑO R D	Fecha 2:	DI A MES AÑO R D
Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor:		
Juan Carlos Barroso G			
Centro de Distribución:	Centro de Distribución:		
Observaciones:		Observaciones:	
C.C. 77.092.809			