

AUTO NÚMERO (000861) DE 2017

04 AGO 2017

**"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO
SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y
CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL -TOLIMA.**

En uso de sus facultades legales en especial de las establecidas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por los artículos 97 de la ley 50 de 1990 y 20 de la ley 584 de 2000; y las conferidas en el Decreto 1293 de 2008, artículo 3 numeral 12 y Decreto 4108 de 2011, resolución 404 de marzo 22 de 2012 artículo 3 numerales 6, 10, 11, Código Contencioso Administrativo y

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Que Procede el Despacho a formular cargos y dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las diligencias preliminares adelantadas en cumplimiento de la queja impetrada mediante radicado 1752 de fecha 19 de abril de 2016, con base en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

2. FUNDAMENTO FACTICO:

Que mediante Auto de avocando conocimiento de fecha 21 de diciembre de 2015, se practica visita administrativa laboral a la empresa ASEO MAX, a raíz de queja verbal interpuesta.

El día 22 de diciembre de 2015, se practicó VISITA ADMINISTRATIVA LABORAL a la empresa ASEO MAX, donde se verifico las condiciones laborales de los trabajadores.

El día 20 de enero de 2017, se le solicito a la Señora NELY FERNANDA LOPEZ, Coordinadora de Aseo Max, la documentación correspondiente a la verificación y cumplimiento de la normatividad laboral a la empresa ASEO MAX.

El día 03 de marzo de 2016, se le informo ala la Representante legal Señora NELLY FERNANDA LOPEZ, el inicio de la correspondiente INVESTIGACION PRELIMINAR

El día 09 de marzo de 2016, se recepciono diligencia de DECLARACION JURAMENTADA a la señor NELLY FERNANDA LOPEZ VISCAYA.

EL día 18 de marzo de 2016, se llevó acabo diligencia de conciliación entre la DRA. ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO Gerente del Hospital san juan bautista, la Sra. LUISA FERNANDA RUBIANO Representante legal de la empresa ASEO MAX, DRA. DANYS JAZMIN ESPINOSA, Inspectora de trabajo chaparral-Tolima, MAGDA LORENA MORALES OVIEDO, Auxiliares Servicios Generales, SRA. ARCELIA PERALTA CARDOZO Aux. Control interno, Señor GERARDO CHITIVA Asesor financiero Aseo Max, SR. OSCAR MURCIA Aseo Max.

El día 11 de abril de 2016, la inspección de trabajo de chaparral-Tolima, le comunico a la Representante legal de la empresa ASEO MAX, que se daría inicio al respectivo pliego de cargos por incumplimiento a las obligaciones laborales.

El día 14 de abril de 2016, las trabajadoras de la empresa ASEO MAX, presenta queja administrativa laboral por incumplimiento de pago de salarios y prestaciones sociales.

El día 7 de abril de 2016, la empresa ASEO MAX radica queja por incumplimiento de pago, en contra del HSOPITAL SAN JUAN BAUTISTA de CHAPARRAL-TOLIMA, ante la dirección territorial ibague-tolima.

Que mediante queja Radicada bajo el No. 1752 de fecha 19 de abril de 2016, interpuesta por las señoras LUZ ESTELLA CARDENAS, EVELIA FRANCO,LEILA ORTIZ GUARNIZO,MARIA ELSA VELAZQUEZ, NURY OVIEDO ARMERO,MARGOTH MARTINEZ y otros, ante la Inspección De Trabajo Chaparral-Tolima Adscrita Ministerio - Dirección Territorial -Tolima- Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control. La cual se asignó y avoco conocimiento mediante Auto Nro. 00353 De Fecha 20 De abril De 2016 en contra de la empresa HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA representado legalmente por la Doctora ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO, por presuntas infracciones a la normatividad laboral INTERMEDIACION LABORAL articulo 63 ley 1429 de 2010.

Que el día 26 de abril de 2016, se le comunico a la empresa ASEO MAX AUTO DE AVOCAMIENTO, donde se dio inicio a investigación preliminar.

El día 27 de abril de 2017, se solicitó la documentación pertinente a la empresa ASEO MAX, con el fin de verificar el cumplimiento de la obligación laboral.

El día 26 de abril de 2016, se les comunico a las trabajadoras el inicio de la investigación preliminar.

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

Mediante Auto Nro. 000640 de fecha 27 de junio de 2017, se acumuló el proceso con Auto Nro. 00353 de fecha 20 de abril de 2016 Nro. 7216816105 y el proceso de Nro. 7216816103.

Que el día 26 de abril de 2016, se envió oficio al hospital san juan bautista comunicándole el auto de avocamiento de fecha 20 de abril de 2016, por el cual se inició investigación administrativa laboral por incumplimiento a la normatividad laboral.

El día 27 de abril de 2016, se solicitó a la Doctora ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO, los soportes pertinentes al cumplimiento de la normatividad laboral (COPIA DE PAGO DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITO POR LA EMPRESA ASEO MAX Y HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, COPIA DEL PAGO DE PORTES AL SGSS DE LOS TRABAJADORES DE ASEO MAX, COPIA DE LA CERTIFICACION DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL SUPERVISOR).

El día 10 de mayo de 2016, se solicita nuevamente la documentación al HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA.

El día 01 de junio de 2016, mediante oficio RH-131-215-06/2016 el hospital san juan bautista, da respuesta a la solicitud del Auto Nro. 00353 del 20 de abril de 2016.

3.-IDENTIFICACION DEL INVESTIGADO

4.- FUNDAMENTOS JURIDICOS PARA LA APERTURA Y AL FORMULACION DE CARGOS

Que el convenio No. 81 de la OIT ratificado por Colombia el día 13 noviembre 1967, estipula en su artículo 18 lo siguiente: *"La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones"*.

Que así mismo la Ley 1610 de 2013 en su articulado 3° inciso 2 de las funciones principales, habla de la función coactiva o de policía administrativa en materia laboral, el cual reza: *"Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de*

Calle 28 Carrera 3 Esquina – Teléfono 098 2649267- 2669289 -2669340

dttolima@mintrabajo.gov.co

Ibagué, Tolima - Colombia

requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad”.

Que finalmente el Código Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, en su articulado 47 estableció el procedimiento sancionatorio el cual debe ceñirse las investigaciones laborales, señalando: *“Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuera el caso formulara cargos mediante acto administrativo en el que señalara, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes”.*

5 - NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS O PROHIBIDAS

PRIMERO: Conforme al fundamento anterior, se procede a determinar las normas presuntamente violadas y/o prohibidas por parte de la empresa ASEO MAX representado legalmente por la Dra. **LUISA FERNANDA RUBIANO**, las que constituyen presunta violación de sus deberes como empleador y la incursión en prohibiciones por parte del investigado, por los cuales se formularan los siguientes cargos:

PRIMER CARGO: VIOLACION A LA OBLIGACION DE PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES: Imputar un primer cargo, por la presunta trasgresión de los artículos 145, 186, 230, 306 del C.S.T:

ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTICULO 186. DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL.

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

1. Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a). Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido y

b). Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

CARGO SEGUNDO: VIOLACION A LA OBLIGACION DE AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Imputar un segundo cargo, por la presunta trasgresión de los artículos 22 de la ley 100 de 1993, artículo 4 y 13 decreto 1295 de 1994, artículo 7 de la ley 21 de 1982:

PENSIONES

El Artículo 22 de la Ley 100 de 1993 Obligaciones del Empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por artículo 4º de la Ley 797 de 2003, durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.

Calle 28 Carrera 3 Esquina – Teléfono 098 2649267- 2669289 -2669340

dttolima@mintrabajo.gov.co

Ibagué, Tolima - Colombia

RIESGOS PROFESIONALES

Según lo establecido en los artículos 4° y 13 del Decreto 1295 de 1994, son afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Profesionales, Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; siendo obligación del empleador efectuar la afiliación al Sistema de SUS trabajadores.

APORTES A CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - APORTES ICBF

De conformidad con lo previsto en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 21 de 1982, están obligado a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena (SENA), los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

En cuanto al pago de los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar la obligación de pago se encuentra establecida en el artículo 21 de la Ley 27 de 19974, modificado por el artículo 1 de la Ley 89 de 1988, en virtud del cual todos los patronos y entidades públicas y privadas, destinarán una suma equivalente al 3% de su nómina mensual de salarios para que el Instituto de Bienestar Familiar, atienda a la creación y sostenimiento de centros de atención integral al pre-escolar, para menores de 7 años hijos de empleados públicos y de trabajadores oficiales y privados.

Que por lo anterior se evidencia una total **INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR** empresa ASEO MAX al hacer caso omiso a la presentación de documentos y negarse a aportar la documentación solicitada mediante dos requerimientos consecutivos por la inspección de trabajo-chaparral-Tolima, lo cuales tenían el objetivo de demostrar cumplimiento de la normatividad laboral, existiendo una clara apatía al cumplimiento de la ley y adicionalmente a ello el incumplimiento al ACTA DE CONCILIACION NRO. 01 de fecha 18 de marzo de 2016, suscrita entre HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, ASEO MAX, INSPECCION DE TRABAJO, con el objeto de cumplir con el pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social del año 2015 y 2016 de los trabajadores LUZ ESTELLA CARDENAS, EVELIA FRANCO, LEILA ORTIZ GUARNIZO, MARIA ELSA VELAZQUEZ, NURY OVIEDO ARMERO, MARGOTH MARTINEZ, NUBIA IBARRA, JAIRO VERJAN, RUBIELA OTAVO, MARIA INES CARDOZO, YINETH MOHETE, NIYIRET PERALTA, ESNEIDER RODRIGUEZ, MARIA ELICENIA TORRES, DORA EDITH SALAZAR, ELIANA CARDENAS, ALEIDA TULANDI RIVAS, NELLY FERNANDA LOPEZ, MAGDA LORENA MORALES OVIEDO.

Por lo que mediante queja interpuesta el 15 de abril de 2016, las trabajadoras de la referida empresa rompen su silencio y denuncia el incumplimiento al pago de salarios del mes de diciembre de 2015 y enero de 2016, el pago de prestaciones sociales de noviembre de 2015 hasta el 30 de enero de 2016. Cabe resaltar que mediante acta de conciliación Nro. 01 de fecha 18 de marzo de 2016, en la cual intervinieron GERENTE DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, REPRESENTANTE DE LA EMPRESA ASEO MAX E INSPECCIÓN DE TRABAJO, se compromete a cancelar a más tardar el 22 de marzo de

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

2016 liquidación de prestaciones sociales hasta el día 31 de diciembre de 2015, incumpliendo con lo pactado ya que solo se consignó el pago de salario del mes de diciembre de 2015, quedando pendiente liquidación de prestaciones sociales y el pago de salario del mes de enero de 2016, estando sujeto al pago que el hospital debe hacer para el cumplimiento a cabalidad del contrato de prestación de servicios Nro. 004 de 2015 a más tardar el día 18 de abril de 2016.

SEGUNDO: Conforme al fundamento anterior, se procede a determinar la norma presuntamente violada y/o prohibida por parte de la empresa social del estado **HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA**, representada legalmente por la Dra. **ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO**, las que constituyen presunta violación de sus deberes como empleador y la incursión en prohibiciones por parte del investigado, por los cuales se formularan los siguientes cargos:

CARGO TERCERO: VIOLACION AL DECRETO 583 DE 08 DE ABRIL DE 2016:

Artículo 2.2.3.2.1. *Definiciones.* Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario se aplicarán las siguientes definiciones:

TERCERIZACIÓN LABORAL: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

1. Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,
2. Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Con base en el cargo único, este despacho procederá hacer un análisis frente a la obligación que el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, que tiene con respecto a los derechos laborales de los trabajadores de la empresa ASEO MAX, quienes denuncian ausencia de pago de prestaciones sociales del año 2015 y salarios del 2016, en el sentido de que si bien es cierto el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA contrato los servicios de aseo y limpieza con la empresa ASEO MAX, siendo el proveedor del personal con funciones de carácter

Calle 28 Carrera 3 Esquina - Teléfono 098 2649267 - 2669289 - 2669340

dttolima@mintrabajo.gov.co

Ibagué, Tolima - Colombia

permanente, como beneficiario no queda exonerado de la responsabilidad al cumplimiento de la normatividad laboral, sino que al contrario, por el simple hecho de existir un incumplimiento en la normatividad laboral, se vio inmerso en la TERCERIZACION LABORAL, analicemos el concepto de Tercerización Laboral que nos trae el Decreto 583 de 2016:

“Según la ley, la tercerización laboral se entiende como los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor (persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios bajo su cuenta y riesgo) que cumpla con las normas laborales vigentes.

Se considera ilegal, cuando una institución o empresa pública o privada, vinculan personal para el desarrollo de actividades permanentes a través de un proveedor, o cuando se violen los derechos constitucionales, legales y prestacionales”.

Es claro que el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, contrato los servicios de la empresa ASEO MAX, proveedor suministro personal para desarrollar actividades permanentes quien vulnero los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores, esto quedando evidenciado en la respuesta que dio el hospital el día 01 de junio de 2016, donde manifiesta que efectivamente no se ha librado orden de pago del contrato de prestación de servicios suscrito con la empresa ASEO MAX, ya que la misma no ha cumplido con la orden de trabajo Nro. 20160036 del mes de enero de 2016, que el hospital pagara el contrato previa la presentación de pago de aportes al sistema general de la seguridad social integral. Por lo que Manifiesta el hospital san juan bautista que el día 02 de mayo de 2016 la empresa aseo Max, presento planilla Nro. 8450861072, al verificar el pago se detectó que en algunos de los trabajadores se canceló solo un día de trabajo, cuando ellos en realidad trabajaron 30 días del mes de enero de 2016 y tampoco ha presentado factura de los servicios prestados durante el mes de enero de 2016, adicionalmente manifiesta el hospital san juan bautista, que solicito copia de los contratos de trabajo a la empresa Aseo Max mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos, pero la empresa no los ha enviado y culmina con manifestar que el cumplimiento del contrato por parte del supervisor no se ha podido otorgar ya que la empresa aseo Max ha incumplido con los pago de la seguridad social integral.

En este sentido es necesario analizar los elementos de la tercerización ilegal, con el fin de tenerlos en cuenta dentro de la investigación administrativa laboral y son los siguientes, con base en el decreto 583 DE 08 DE ABRIL DE 2016:

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

- Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
- Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
- La misma norma también aduce al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en los contratos laborales. Así que si se configura una tercerización ilegal, también es posible que el beneficiario se encuentre obligado a realizar el contrato laboral con los trabajadores afectados, o pagar las indemnizaciones que le corresponda; sin olvidar el pago de las multas que le imponga el inspector de trabajo.

Con base en lo anterior, podemos colegir que efectivamente existe un incumplimiento frente a los derechos laborales "PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES" de los trabajadores contratados por parte del proveedor en este caso empresa ASEO MAX, generándole una responsabilidad solidaria al HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, quien es el beneficiario de los servicios de aseo y limpieza, situación está que nos obliga advertir la obligación de asumir la carga laboral de los trabajadores contratados por la empresa ASEO MAX, estará a cargo de la empresa beneficiaria del servicio HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA.

Por lo anteriormente expuesto procede este despacho a formular cargos e iniciar investigación administrativa laboral a la empresa social del estado HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA representada legalmente por la ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO, por presunta TERCERIZACION ILEGAL.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Tolima, del Ministerio del Trabajo,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR INVESTIGACION ADMINISTRATIVA LABORAL Y FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra la empresa HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

Calle 28 Carrera 3 Esquina – Teléfono 098 2649267- 2669289 -2669340

dttolima@mintrabajo.gov.co

Ibagué, Tolima - Colombia

representada legalmente por la Dra. ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO o quien haga sus veces, domiciliado CALLE 11 CR 9-10 CHAPARRAL-TOLIMA, por presunta INTERMEDIACION LABORAL, y la EMPRESA ASO MAX representada legalmente por la señora LUISA FERNANDA RUBIANA o quien haga sus veces, domiciliado en la MZ 36 CS 12 B/ JORDAN TERCERA ETAPA –IBAGUE, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído

Las presuntas sanciones por la infracción a las normas antes señaladas van de uno (01) a cinco Mil (5000) salarios mínimos legales mensuales vigentes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, según lo establecido en el artículo 486 del C.S.T Y modificado por la Ley 1610 de 2 de Enero de 2013.

ARTICULO SEGUNDO: Practicar las pruebas necesarias y conducentes para el esclarecimiento de los hechos presuntamente constitutivos de la infracción a las normas laborales.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la empresa HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA representada legalmente por la Dra. ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO o quien haga sus veces, domiciliado CALLE 11 CR 9-10 CHAPARRAL-TOLIMA y a la EMPRESA ASEO MAX representada legalmente por la señora LUISA FERNANDA RUBIANO o quien haga sus veces, domiciliada en la MZ 36 CS 12 B/ JORDAN TERCERA ETAPA –IBAGUE, que de acuerdo a las averiguaciones preliminares, existe mérito para adelantar procedimiento sancionatorio y pliego de cargos en su contra, de acuerdo a los hechos señalados en la parte considerativa de este acto administrativo.

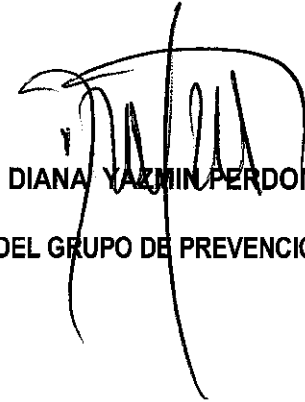
ARTICULO CUARTO: INFORMAR a la empresa HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA representada legalmente por la Dra. ANGELA MARITZA LOPEZ BARRERO o quien haga sus veces, domiciliado CALLE 11 CR 9-10 CHAPARRAL-TOLIMA y a la EMPRESA ASO MAX representada legalmente por la señora LUISA FERNANDA RUBIANO o quien haga sus veces, domiciliada en la MZ 36 CS 12 B/ JORDAN TERCERA ETAPA –IBAGUE, que dentro de los quince días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, podrá presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretenda hacer valer, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47, inc. 3°, de la ley 1437 de 2011 por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

ARTICULO SEXTO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno de conformidad con el artículo 75 del Código Contencioso Administrativo.

"POR MEDIO DEL CUAL SE INICIA UN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS"

NOTIFIQUESE, INFORMESE Y CÚMPLASE



DIANA YAZMIN PERDOMO GONGORA

COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL

Proyectó: Espinosa D.
Revisó: Perdomo D.
Aprobó: Perdomo D.

