REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

15058249

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER

RADICACIÓN: 05EE2022735400100004201

RESOLUCION No. 0044
05 de Febrero del 2026

"Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

En uso de sus facultades legales y, en especial las conferidas por el código de Procedimiento Administrativo y de lo Contensioso Administrativo, resoluciones numeros 3455 del 16 de noviembre de 2021 y la Resolución 3595 de 11 septiembre 2025 y teniendo en cuenta los siguientes,

C O N S I D E R A N D O

1. LA DECISIÓN

Mediante Resolución número 0482 de fecha 11 de agosto de 2025, se definió el proceso administrativo sancionatorio radicado bajo el número 05EE2022735400100004201, que se adelantò a la empresa E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL DE CHINACOTA, la cual dispuso en su parte resolutiva, entre otros; lo siguiente:

"...ARTICULO SEGUNDO: IMPRONER a la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL DE CHINACOTA, NORTE DE SANTANDER parte investigada es una multa equivalente a CUATROCIENTOS SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES (400 SMLMV), que corresponde a la suma de QUNIENTOS SESENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE($569.400.000 COP), tomando como referencia el salario mínimo mensual vigente para el año 2025, fijado en un millón cuatrocientos veintitrés mil quinientos pesos ($1.423.500 COP) mediante el decreto expedido por el Gobierno Nacional. Dicha sanción equivale, igualmente, a cuarenta y nueve mil doscientos noventa (49.290) unidades de valor básico –UVB–, conforme con el valor de la UVB para el año 2025 establecido en once mil quinientos cincuenta y dos pesos ($11.552).

(....)"

2. LA IMPUGNACIÓN

Contra la providencia mencionada, la empresa sancionada EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL DE CHINACOTA, NORTE DE SANTANDER, a través de apoderada debidamente constituido conforme obra en autos, instaurò dentro de los términos de ley, el recurso de reposición y en subsidio

el de apelación, mediante documento que fue radicado en la Dirección Territorial de Norte de Santander, bajo el número 05EE2025905417200005199 de fecha 02 de septiembre de 2025.

En atención a los motivos de inconformidad formulados por el recurrente y en lo atinente al recurso de reposición interpuesto, mediante la Resolución No. 0611 del 30 de octubre de 2025 se procedió a resolver de fondo el recurso de reposición, disponiendo confirmar en todas y cada una de sus partes la Resolución No. 0482 del 11 de agosto de 2025.

De igual manera, en el citado acto administrativo se ordenó el traslado del expediente a este despacho, con el propósito de que se surta el trámite correspondiente y se resuelva el recurso de apelación interpuesto.

Bajo los siguientes acápites, plantea los motivos de inconformidad los cuales resume este despacho:

I. DE LOS HECHOS QUE ORIGINARON EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Previo relato del origen de la actuación administrativa, en términos generales manifiesta que la E.S.E. HOSPITAL SUR ORIENTAL DE CHINÁCOTA, presentó sus descargos frente al Auto 0694 del 30 de octubre de 2024 , mediante el cual se le dio inicio al procedimiento administrativo sancionatorio y se le formuló cargo único , por la supuesta intermediación laboral ilegal al haber vinculado , vía contratos sindicales con la agremiación SERACTCOL, personal para labores permanentes, refiriendo que dicha conducta fue atribuida como contraria al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y al numeral 2 de la Resolución 2021 de 2018.
Prosigue reiterando los argumentos defensivos planteados en los descargos, exponiendo que la contratación sindical fue excepcional y transitoria implementada en un contexto de emergencia sanitaria y ante la imposibilidad material y financiera de aumentar la planta de personal, que se respetó la autonomía e independencia sindical, que no existió subordinación ni control alguno por parte del Hospital sobre los trabajadores de la agremiación, pues esta asumió la administración, supervisión y pago de personal, que los contratos sindicales se depositaron debidamente ante el Ministerio del Trabajo, concluyendo que la ESE considero que la contratación sindical como legal y excepcional, de carácter temporal, que no implicó reemplazo permanente de cargos de planta ni afectó los derechos laborales.

II. DE LA FORMULACIÓN DE LOS CARGOS

Bajo este acápite cuestiona groso modo que el cargo formulado se basa en que la ESE habría vinculado trabajadores mediante contratos sindicales con SERACTCOL, constituyéndose un proveedor de personal, cargo que se basa en la prohibición contenida en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 o en el régimen general de intermediación de la Ley 50 de 1990, considerando que esta formulación incurre en un error de derecho , argumentando que el contrato sindical tiene una regulación legal propia distinto al de las Cooperativas o ATS y no proscrito por la ley argumentando además que la Jurisprudencia señala que es un "acuerdo de voluntades" colectivo celebrado en ejercicio de la autonomía sindical, con completa autonomía administrativa e independencia financiera del sindicato, objetando que la Resolución sancionatoria no delimita correctamente el elemento subjetivo del ilícito (intención de evadir la ley), ni distingue la naturaleza sindical de la figura, cuestiona finalmente que aplica la prohibición de intermediación generalizada a este caso, incurriendo en desviación normativa. Concluyendo que la mera elección del contrato sindical legítimo como modalidad de contratación no constituye de por sí una infracción sancionada, tal como lo confirma expresamente el Decreto 1429 de 2010.

III. DEL ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN EL CARGO

En términos generales argumenta que la valoración probatoria es errónea e insuficiente, por cuanto la resolución sancionatoria basa su conclusión en los contratos y reglamentos presumiendo una subordinación por la continuidad laboral, argumentando que ningún medio de prueba acreditó que los afiliados recibieran órdenes directas de la ESE, que toda la evidencia recabada, los documentos sindicales muestran lo contrario , que el control disciplinario y operativo correspondía al sindicato, que igualmente definía los turnos y la prestación de los servicios.

IV. DE LAS CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Afirma que la Inspectora del Trabajo parte de un presupuesto equivocado al tratar cualquier uso de contrato sindical como presunción de intermediación ilícita., pasando por alto el marco legal que regula estos convenios como lo es el Decreto 1429 de 2010 y la doctrina consolidada al respecto, así mismo lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Afirmando que estas normas y precedentes fueron ignorados por el despacho, quien los sustituyó por una visión rígida de intermediación aplicada para las cooperativas, afirmando que al hacerlo se incurre en violación de los principios de legalidad y debido proceso, pues se aplica una calificación de falta grave sin fundamento normativo directo ni prueba de dolo. Finalmente concluyendo que las consideraciones del despacho revelan una errónea interpretación jurídica de los contratos sindicales equiparándolos indebidamente a los mecanismos prohibidos y desconociendo la función social y colectiva que la ley le atribuye.

V. DEL ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y DE LAS PRUEBAS

En otras palabras considera que no hubo un análisis en detalle, para corroborar que cada contrato celebrado con SERACCOL contuvo un reglamento interno aprobado por la asamblea, en la cual e analizaron los cargos y los perfiles, los mecanismos de selección, la remuneración y la gobernanza, afirmando que estos documentos probatorios nunca fueron valorados debidamente, para evidenciar que el sindicato cumplió íntegramente con sus obligaciones contractuales tales como pago de compensaciones, descansos, seguridad social, que en el expediente obran los documentos que prueban que la contratación fue de carácter colectivo y autogestionado, que los certificados de afiliación confirman que los trabajadores entendían su vínculo con SERACTCOL , no con la ESE, concluyendo que los hechos probados no coinciden con el relato de intermediación ilegal, mas bien demuestran un sistema de prestación de servicios genuinamente sindical, donde las labores se realizaron según las reglas del sindicato y bajo su coordinación.

VI. DEL ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS.

Refiere en términos generales que con base en lo anterior, correspondía aplicar las normas laborales y constitucionales de forma armónica con los hechos. Reiterando la legalidad del contrato sindical a la luz de las normas que lo regulan, las cuales enuncia, al igual que reseña extractos de jurisprudencia de las Altas Cortes y del Consejo de Estado , afirmando que a la luz de ello , los hechos no configuran los elementos del supuesto tipo infractor de intermediación, reiterando que la contratación fue legal a través de una figura válida legalmente, haciendo referencia al contrato sindical, resaltando finalmente que a través de esta contratación no se trasgredieron normas laborales , ni constitucionales.

VII. DE LA CONCLUSIÓN DE LA VALORACIÓN PROBATORIA

Insiste que de la valoración integral de la prueba se desprende que no ha quedado acredita la intermediación ilegal, vuelve a reiterar no existe prueba fehaciente de subordinación o exigencia de cumplimiento de órdenes por la ESE hacia los afiliados, lo que a juicio de la recurrente anula este cargo. Concluyendo que los contratos sindicales operaron en los términos pactados legítimamente y no encubrieron relación distinta, replica nuevamente que los hechos probados contradicen el cargo formulado, la relación laboral probada vía contrato sindical no se ajusta al ilícito imputado.

VIII. DE LA INTEGRACIÓN NORMATIVA Y RESPONSABILIDAD

Argumenta a grandes rasgos que integrando la normatividad aplicable con los hechos acreditados, se reitera la improcedencia de sancionar a la E.S.E., vuelve a relacionar las normas que regulan los contratos sindicales para concluir que la contratación de la ESE se hizo a través de una figura válida legalmente, que tampoco a través de esta contratación hubo dolo ni perjuicio comprobado.

IX. DE LAS RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

Afirma que la Resolución impugnada aduce como motivación principal que la ESE incurrió en la sistemática intermediación al contratar mediante contratos sindicales, afirmando que esa inferencia carece de respaldo, señalando que la resolución aplica extensivamente normas contra la tercerización sin considerar que el objeto del contrato se cumplió sin menoscabar derechos, reitera se incurrió en error de interpretación al asumir automáticamente que cualquier vínculo bajo convenio sindical equivale a intermediación ilícita, desconociendo la validez jurídica de esta figura, insiste en que no hubo una motivación racional para estimar grave la falta, no se probó ningún perjuicio económico a la entidad, tampoco la elusión de obligaciones, por lo que considera la resolución viola el principio de motivación suficiente . Por último afirma que sus conclusiones contradicen incluso lo señalado por la Corte Constitucional, dado que los contratos sindicales no tienen la denominación de contratos de trabajo, por falta de subordinación, afirmando además que el análisis de contrato realidad queda fuera de contexto, concluyendo que las razones expuestas por la autoridad son insostenibles jurídicamente y omiten sostener el cargo con base fáctica o normativa legítima.

X. DEL DEBIDO PROCESO SANCIONATORIO

Afirma que la Resolución No. 0482 del 11 de agosto de 2025 adolece de vicios que comprometen el derecho fundamental del debido proceso consagrado en la Constitución Política y desarrollado en la Ley 1437 de 2011, reiterando en primer lugar que la decisión omitió la valoración íntegra de los descargos y pruebas allegadas por esta defensa, asegura que se limitó a reproducir de manera parcia algunos apartes de los contratos sindicales y a inferir conclusiones sin confrontar con los testimonios y documentos aportados por la ESE, lo que a su juicio constituye una motivación insuficiente y contraria al deber de analizar de forma completa y razonada el acervo probatorio antes de imponer la sanciones de naturaleza gravosa.
En segundo término, manifiesta que la resolución trasladó de manera indebida la carga probatoria a la entidad investigada, al exigirle demostrar la inexistencia de la intermediación laboral, recordando que en un procedimiento Administrativo Sancionatorio, es la Administración la que ostenta la carga de acreditar de manera plena y suficiente los hechos constitutivos de la infracción. En suma, que la autoridad sancionadora incurrió en una desviación de la carga probatoria y en una deficiente motivación de la decisión, configurando así una violación del debido proceso administrativo sancionatorio, que por sí sola acarrea nulidad del acto impugnado.

XI. DEL PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA

Asegura que la decisión sancionatoria desconoce de manera evidente el principio de la confianza legítima, reconocido por la jurisprudencia constitucional como una manfiestación del Estado Social de Derecho. Afirmando que en el caso concreto la ESE Hospital Sur Oriental actuó con la convicción de que el contrato sindical era un mecanismo legítimo porque el Ministerio del Trabajo recibió el depósitos de cada contrato sindical suscrito con la agremiación SERACTCOL , validando formalmente su existencia y cumplimiento de requisitos legales.

XII. DEL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN MATERIA SANCIONATORIA.

Aduce que el acto administrativo recurrido también desconoce el principio de favorabilidad, aplicable al derecho administrativo sancionatorio en virtud de la cláusula constitucional de protección del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política y de la interpretación análoga del las garantías propias del derecho penal, conforme lo ha reconocido reiteradamente la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa.

Replica que en el presente asunto subsiste una duda interpretativa respecto del alcance del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Reitera además que la autoridad sancionatoria, aplicó de manera extensiva e indebida la prohibición del artículo 63 a un escenario distinto, desconociendo que el contrato sindical es una figura legalmente válida de contratación, argumentando que es un acuerdo colectivo en virtud del cual el sindicato en ejercicio de su autonomía, organiza y asume la relación con sus afiliados, siempre que se respeten los derechos de los mismos, tal como quedó acreditado a través de las pruebas.

XIII. DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Afirma que la multa impuesta resulta proporcionalmente desproporcionada y carece de sustento jurídico suficiente, respecto del monto y la calificación de la conducta como grave pues no guardan proporción con lo acreditado en el expediente, toda vez que se demostró el dolo ni la reincidencia por parte de la entidad, elementos determinantes en el régimen sancionatorio laboral para agravar o calificar la conducta como grave o gravísima, según lo previsto en la ley 1610 de 2013 y concordantes.
Resalta que el número de los contratos colectivos sindicales utilizados no puede erigirse en agravante por sí mismo, si no se acredita un perjuicio real para los trabajadores o al erario.
Aduce que el monto fijado desconoce que la actuación del Hospital respondió a una situación excepcional de emergencia sanitaria y principalmente a la necesidad imperiosa de garantizar la prestación del servicio público de salud, lo cual debió tenerse en cuenta como un atenuante objetivo, por lo que se considera que la sanción vulnera el principio constitucional de proporcionalidad y de racionalidad que rige la graduación de la sanción.
Sintetiza en otras palabras que la graduación de la sanción no se ajustó a los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y criterios de graduación, por lo que solicita sea revocada.

XIV. DE LA PRETENSIÓN FINAL DE REVOCATORIA.

Con base en todo lo anterior peticionan se acoja favorablemente este recurso, cuya petición principal es que se revoque íntegramente la resolución 0482 del 11 de agosto de 2025.

XV. FUDAMENTOS DE DERECHO .

En este acápite relacionan todas las normas rigen el contrato sindical, con el objeto de validar la contratación a través de esta figura, resaltando que la Organización Sindical tal como lo acreditaron,

ostentaba autonomía e independencia en la ejecución, por lo tanto no se configuró el envío de trabajadores en misión, como tampoco en esta contratación se vulneraron derechos de los afiliados a SERACTCOL, reiterando en términos generales que fue adoptada como medida temporal ante la emergencia sanitaria y financiera que vivió la institución y principalmente para responder a un fin legítimo de sostener la prestación del servicio público esencial de la salud.

Reitera que no existe subordinación directa de la ESE sobre los trabajadores agremiados a la agremiación, como lo consignó nuevamente esta defensa en los alegatos de conclusión , pues la agremiación asumió la supervisión, pago de los trabajadores afiliados, concluyendo que la contratación no encuadra en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, sino en una contratación colectiva legítima.

Reitera otros argumentos ya esgrimidos y culmina con fundamento en todo lo expuesto, elevando las pretensiones de revocar íntegramente la Resolución 0482, por no configurarse elementos de la infracción, vulneración al debido proceso, aplicación indebida del artículo 63 de la ley 1429 de 2010, por indebida graduación de la sanción, desproporción y falta de acreditación de dolo o perjuicio.

4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es un imperativo legal para la administración, resolver los recursos en sede administrativa conforme a la ley, tal como lo señala el artículo 74 y siguientes del Còdigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los cuales se interponen ante el mismo funcionario que tomó la decisión , el de reposición para que aclare, modifique o revoque; el de la apelación, lo desata el inmediato superior, con el mismo propósito y del queja, cuando se rechace el de apelación, siendo este facultativo y se propone directamente ante el superior que dictó la decisión.

Los recursos en sede administrativa, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho a controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asisten, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere tomarla para revocar, modificar, aclarar o corregir.

Prosigue el despacho a pronunciarse frente a las inconformidades planteadas por la recurrente asi:

No comparte el despacho de alzada, algunas de las inconformidades planteadas por el recurrente, de resaltar la indebida interpretación que realiza frente al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, uno de los fundamentos normativos del cargo endilgado, pues a juicio de la recurrente, esta norma solo aplica a las Cooperativas de Trabajo Asociado, dispositivo legal que establece:

" El personal requerido en toda institución y/o empresa pública o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas 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 vigentes..."

Es así que a la luz de la norma transcrita, es claro que esta disposición no está destinada exclusivamente a las cooperativas de trabajo asociado, pues establece diáfanamente que la prohibición se extiende a cualquier otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes y al hacer mención de "ninguna otra modalidad de vinculación", en términos amplios, es obvio que la norma abarca los contratos

sindicales y toda forma de vinculación fraudulenta, así lo ha señalado la jurisprudencia colombiana, liderada por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. (Sentencias (SL4332-2021 y SL 3086-2021).

Tampoco comparte el despacho, la apreciación jurídica de la recurrente cuando afirma que en materia sancionatoria aplica el principio de favorabilidad, por interpretación análoga de las garantías propias del derecho penal, bajo el entendido legal que, las autoridades administrativas encargadas de la operación de IVC, estamos obligados a interpretar aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y los procedimientos administrativos laborales a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en los principios consagrados en el artículo 3 del CPACA y en las leyes especiales.

No tiene acogida tampoco por este despacho, los argumentos de la impugnante referentes que, la decisión sancionatoria desconoce de manera evidente el principio de la confianza legítima y los que se reseñan bajo el acápite de la integración normativa y responsabilidad, frente a los cuales se comparte la postura jurídica de la funcionaria de primera instancia que desató el recurso de reposición.

Frente a las conclusiones de la recurrente y demás afirmaciones esgrimidas bajo los otros acápites de las inconformidades, relacionadas con que la mera elección del contrato sindical legítimo como modalidad de contratación no constituye por si una infracción sancionada, con que la valoración probatoria es errónea e insuficiente, en otras palabras que ningún medio de prueba acreditó que los afiliados recibieran órdenes directas de la ESE, que muestran lo contrario, que el control operativo y disciplinario lo ejercía el sindicato, que no se hizo un análisis en detalle de los contratos sindicales, para determinar que cumplían los requisitos legales, que fueron aprobados al igual que sus reglamentos en la asamblea, depositados ante el Ministerio del trabajo, que en la asamblea se analizaron los cargos y los perfiles, los mecanismos de selección, la remuneración y la gobernanza, afirmando que estos documentos probatorios no fueron valorados, para determinar que el sindicato además, cumplió íntegramente con sus obligaciones contractuales, tales como el pago de las compensaciones, descansos y la seguridad social, que no se examinaron los certificados de afiliaciones a SERACTCOL, concluyendo que los hechos probados no corroboran la intermediación laboral que mas bien demuestran un sistema de prestación de servicios genuinamente sindical, donde las labores se realizaron según las reglas del sindicato y bajo su coordinación, resaltando que a través de esta contratación no se trasgredieron normas laborales, ni constitucionales, sobre la insistencia que de la valoración integral de las pruebas se desprende que no quedó acreditada la intermediación laboral ilegal, finalmente para concluir afirmando que la Resolución 0482 del 11 de agosto de 2025 adolece de vicios que comprometen el debido proceso, reiterando que la decisión omitió la valoración íntegra de los descargos y pruebas allegadas por la defensa, que se limitó a reproducir de manera parcial algunos apartes de los contratos sindicales y a inferir conclusiones sin confrontar las pruebas aportadas por la ESE, lo que a su juicio constituye una motivación insuficiente y contraria al deber de analizar de forma completa y razonada el acervo probatorio antes de imponer la sanción.

Frente a las inconformidades de este talente, se hace necesario entrar a revisar atentamente el acto administrativo objeto aquí de impugnación, para determinar si le asiste o no razón al mismo y así determinar en esta instancia, si prosperan o no sus pretensiones.

De este ejercicio se tiene que no obstante las pruebas obrantes al informativo, las cuales se relacionaron en el acto recurrido, no obra en el mismo, ni reseña valoración de pruebas que permitan verificar fehacientemente la conducta sancionada:

EN RELACIÓN CON LAS RAZONES ESGRIMIDAS POR LA ESE PARA VALIDAR LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES

No se desvirtuó a través de la valoración probatoria de rigor que demandan los lineamientos y directrices respecto de la Inspección Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, señalados en la Resolución 2021 de 2018, que la contratación de personal en la vigencia examinada, obedeció a necesidades excepcionales de la pandemia y a garantizar el servicio público esencial de la salud.

RESPECTO DE LOS CONTRATOS SINDICALES SUSCRITOS

No se verificó a través de la valoración probatoria si la organización sindical SERACTCOL se constituyó con al menos 6 meses antes de la firma del Contrato Sindical, si la celebración de los contratos sindicales fueron autorizados mediante decisión previa de los afiliados en asamblea general, si los afiliados a SERACTCOL, tenían el tiempo mínimo de afiliación para participar en la ejecución del contrato sindical, si los Coordinadores de SERACTCOL y la selección de los afiliados a participar en la ejecución del contrato sindical, fueron nombrados conforme al procedimiento establecido en los reglamentos, si los afiliados partícipes de SERACTCOL con anterioridad a la vigencia 2022 examinada venían prestando sus servicios a la ESE a través de otras figuras.

Aspectos que debían verificarse para determinar si la contratación a través de esta figura cumplió con las exigencias legales, pues al contrario, el sindicato SERACTCOL actuó como un intermediario laboral ilegal, valga resaltar que esta infracción es cometida tanto por la organización sindical como por el empleador contratante.

EN RELACIÓN CON LAS ACTIVIDADES MISIONALES PERMANENTES Y LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES O PRESTACIONALES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, exige la conjunción de estas dos premisas para consolidar la ilegalidad.

Se tiene que no se verificó a través de la valoración probatoria, que los cargos desarrollados por los afiliados partícipes de SERACTCOL en la ESE, se encontraban en la planta de personal de la entidad contratante y en caso contrario, si en esos cargos, se cumplían las mismas funciones de otros cargos existentes en la planta de personal de la ESE, tampoco se corroboró el número de cargos de la planta de personal de la ESE que fueron desempeñados por los afiliados partícipes de

SERACTCOL y, si esos cargos constituyen actividades misionales permanentes de la entidad de salud contratante.

Tampoco se corroboró a través del ejercicio de análisis y estudio de las pruebas obrantes al informativo, que SERACTCOL no fuera una organización sólida y financieramente sostenible, que hayan desconocido garantías laborales de orden individual o colectivo, por ejemplo, que haya presentado mora en el pago de las compensaciones ordinarias o extraordinarias a sus afiliados participes, que no hayan afiliado a la seguridad social integral los afiliados partícipes o que no se les haya efectuado los aportes a la seguridad social integral o que los haya efectuado de manera tardía, tampoco se determinó que los empleados de planta que ejercían los mismos cargos o funciones de los afiliados partícipes de SERACTCOL, devengaban sumas mayores como retribución por los mismos.

Conforme a lo expuesto anteriormente, no se realizó una valoración adecuada de las pruebas obrantes al plenario contentivo de esta actuación, por lo tanto la decisión sancionatoria se basó en una motivación insuficiente, fundamento central para prospere la pretensión del recurrente.

En mérito de lo expuesto, el director territorial de Norte de Santander,

R E S U E L V E:

PRIMERO: REVOCAR en todas y cada de sus partes la Resolución 0482 del 11 de agosto de 2025, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes interesadas el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

N O T I F Í Q U E S E Y C Ú M P L A S E

JHON EDDISON ORTEGA JACOME
Director Territorial Norte de Santander
Ministerio del Trabajo

Trabajo

NOTIFICACIÓN PERSONAL

En la ciudad de San José de Cúcuta Departamento Norte de Santander, a los cinco (05) día del mes de febrero de 2026, a las 04:30p.m., se hizo presente en este despacho la Doctora **KATHERINE CALABRO GALVIS** identificada con cedula de ciudadanía No. 60.422.271 de Los Patios – Norte de Santander en calidad de Representante Legal de la **E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL DE CHINACOTA**; con el fin de notificarle personalmente el contenido de la **Resolución No. 0044** de fecha 05 de febrero de 2026 **POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION.**

En consecuencia, se procede a entregarle una copia íntegra, autentica y gratuita de la decisión aludida, en cuatro (04) folios, conforme al **ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes interesadas el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

NOTIFICADO:

KATHERINE CALABRO GALVIS
C.C. 60.422.271 de Los Patios
Representante Legal
E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL DE CHINACOTA

GILMER ADEMIR VELANDIA ARENALES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER