



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO No 2019

(Santiago de Cali, 27 de marzo del 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en armonía con lo establecido en la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021.

CONSIDERANDO

Que, mediante resolución 545 del 9 de enero del año 2023, este despacho decidió SANCIONAR a la empresa **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S.** NIT. 900156257 - 0, representada legalmente por la señora **LUCELLY MEJIA LEON** identificado con cedula de ciudadanía 66702100 o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la CL 52 # 1 N - 100 P 2 Cali- Valle y correos electrónicos cicollectionssas@gmail.com.

Contra dicha Resolución la señora **LUCELLY MEJIA LEON** identificado con cedula de ciudadanía 66702100 obrando como representante legal de la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S.** NIT. 900156257 - 0, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación el día 15 de febrero de 2022, que reposa en el plenario a folio 117-121.

Que considerando lo determinado en el artículo 79 de la ley 1437 de 2011, la recurrente en su escrito no allego nueva evidencia al expediente. Por lo anterior, procede este despacho a resolver el recurso de reposición por competencia.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

En el escrito manifiesta que "(...)

Toda vez que la resolución proferida por el señor Inspector de Trabajo y Seguridad Social, fue notificada vía correo electrónico el pasado 02 de febrero de 2023 a las cinco y treinta y cuatro de la tarde (05:34 PM), y de conformidad con lo establecido en el artículo lo del CPACA el término para interponer el recurso de apelación concluye el día 16 de febrero de 2023, es por esta razón que actuó dentro del término procesal estatuido para el efecto.

I. CAUSAL DE INCONFORMIDAD

*El señor inspector de trabajo y seguridad social en la resolución hoy objeto de reparo, decide sancionar a la sociedad que lidero con una multa que asciende a la suma de **NUEVE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MCTE** (\$9.280.000), al considerar que con la sanción disciplinaria impuesta a la señora Daniela Collazos se impuso transgrediendo el debido proceso.*

II. SUSTENTACIÓN DEL RECURSO

Realizo la sustentación del recurso elevado a su despacho; debido a que muy respetuosamente no estoy de acuerdo con la decisión adoptada por el inspector de trabajo y seguridad social así:

DEFECTO SANCIONATORIO- CARGO DE VULNERACION AL DEBIDO PROCESO DENTRO DEL PROCESO DISCIPLINARIO QUE LLEVO A LA IMPOSICION DE LA SANCION.

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ERRONEAMENTE CONSIDERA QUE SE PRESENTO VULNERACION AL DEBIDO PROCESO DENTRO EL PROCESO DISCIPLINARIO

Desde la perspectiva de la sociedad que lidero, el señor inspector de trabajo y seguridad social basa su decisión de imponernos una sanción económica, decisión que muy respetuosamente consideramos que es errónea pues la misma fue tomada al considerar que dentro del procedimiento disciplinario que f1.1e adelantado a la señora Daniela Collazos el cual llevo a la sanción disciplinario de ocho (8) días de suspensión; se violentó el debido proceso de la disciplinable, pues desde su narrativa deja entre ver que considera que no se le dio la oportunidad a la disciplinable para ser escuchada cuando esto se desvirtúa llanamente desde la presentación del acta de la diligencia de descargos realizada a esta, pues la esencia de la diligencia de descargos recae en ser aquel momento con que cuenta la sociedad para escuchar al trabajador y este último a su vez, de ser escuchado, de justificar y/o desvirtuar aquellas conductas que le son reprochadas por su empleador; y que coma fruto de esta diligencia el empleador tenga el sustento valido para la toma de decisión de la posible sanción a imponer.

*Pues bien, dentro del asusto que hoy nos atañe se logró probar al inspector de trabajo que la sociedad que lidero en **NINGUN MOMENTO LE VULNERO EL DEBIDO PROCESO DE LA PETICIONARIA**, pues la diligencia de descargos se llevó en debida forma donde la sujeta disciplinable tuvo la oportunidad de ser escuchada, de aportar pruebas y de justificar la falta que fue cometida por esta; lo cual se logra probar con el acta de la diligencia de descargos misma que fue aportada en el momento procesal oportuno. Contrario sensu a lo manifestado por el señor inspector en la resolución hoy objeto de reproche, no se le vulnero el derecho al debido proceso a la señora Daniela Collazos dentro del procedimiento disciplinario que se le adelanto a esta.*

2. DEFECTO SANCIONATORIO - CARGO POR IMPOSICION DE SANCION NO TIPIFICADA

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CONSIDERA QUE LA SANCION IMPUESTA A LA DISCIPLINADA NO CORRESPONDÍA A LA QUE DEBÍA SER IMPUESTA.

Este defecto se sustenta en que para el inspector de trabajo la sanción que en su momento fue impuesta a la señora Daniela Collazos producto de la falta cometida, sanción que fue determinada luego de realizar la correspondiente diligencia de descargos, no era la idónea; pues este enfatiza que el literal que se usó para cuantificar la conducta no correspondía o la sanción no debió asentar en este.

Pues bien, a partir de este criterio el inspector de trabajo presume que la sanción impuesta a la disciplinable no debió ser impuesta debido al literal empleado para sancionar, bajo este análisis deja de lado el inspector que la sanción imputada a la señora Daniela Collazos no se aleja de la realidad ni mucho menos constituye una sanción exceptiva, pues es el legislador en el artículo 112 del CST quien da la facultad al empleador para sancionar a los colaboradores con esta para una mayor ilustración me permito traer a colación la norma en mención:

"ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, es/a no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado."

Subrayado por fuera de/ texto

Como se logra evidenciar, la sanción impuesta a la colaboradora se ajusta plenamente a la normatividad colombiana y por consiguiente la multa impuesta por el inspector de trabajo a mi lideraba no tiene razón y sustento de ser.

PETICION

Sustentados los argumentos y motivos de inconformidad me permito solicitar coma primera medida al inspector de trabajo que:

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Resolución 545 .del 30 de Enero de 2023 notificada mediante correo electrónico 02 de Febrero de 2023 a las cinco y treinta y cuatro de la tarde (05:34 PM); mediante el cual su despacho decidió: "**ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR (...)**
()"

Por considerar que la sanción impuesta carece de sustento. Y en consecuencia de lo anterior cesar el proceso administrativo disciplinario absolviendo a la sociedad que lidero de los cargos investigados

SEGUNDO: *En caso de que hipotéticamente el inspector de trabajo y seguridad social decida no fallar favorablemente mi petición, solicito me sea concedido el recurso de apelación a surtirse en la directora territorial del valle del cauca. (...)"*

PRUEBA ALLEGADAS EN EL RECURSO

Como se mencionó en el acápite anterior, la recurrente no allego nuevas pruebas.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

El procedimiento para la presentación y resolución de los recursos contra los actos administrativos se encuentra reglado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo artículos 74 y siguientes, que particularmente sobre el recurso de reposición, al tenor literal expresan:

El artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, establece que el recurso de reposición procede contra los actos definitivos, para que sean aclarados, modificados, adicionados o revocados.

Que el artículo 76 de la norma en cita, señala:

"Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez. Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, (...)"

Que, aunado a lo anterior, el artículo 77 de la citada Ley establece los requisitos que deben reunir los recursos, en los siguientes términos:

"Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.

3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.

Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si la recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente. (...)

Ahora bien, adentrándonos en este caso en concreto, la sancionada haciendo uso de los recursos que por ley le corresponden, en escrito que reposa en el expediente a folio 117-121, con los argumentos expuestos pretende que este despacho revoque la resolución 0545 del 30 de enero del 2023, en la que se determinó sancionar a la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S.** NIT. 900156257 - 0, por encontrarse responsable de los cargos formulados en el auto 5600 del 17 de noviembre del 2022.

La recurrente argumenta no estar de acuerdo con la sanción económica impuesta por este despacho, bajo la tesis de que no existió ninguna vulneración al debido proceso disciplinario en el proceso adelantado entre la hoy sancionada y la señora **DANIELA COLLAZOS BEDOYA** que finalizó con la suspensión de ocho días de la extrabajadora. Concluyendo además que este despacho impuso multa económica debido a la utilización del literal equivocado en el proceso que finalizó con la suspensión de contrato de trabajo de la querellante.

Para resolver lo anterior, es importante que recordemos que la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de nuestra Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, tal como se cita en la sentencia 593 de 2014, estos parámetros constituye un mínimo de garantías, situación por la cual no puede a criterio propio omitirse alguno de estos pasos, sin que su consecuencia lógica sea la vulneración al debido proceso.

Es de suma importancia que la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S** tenga claro que el debido proceso disciplinario no solo se reduce a citar a una diligencia para escuchar al trabajador previo a imponer un castigo. El debido proceso es una garantía fundamental, según la cual todo proceso disciplinario debe adelantarse siguiendo unas reglas predeterminadas, con las posibilidades de defensa y contradicción, entre ellas la posibilidad de que el acusado sea oído y se valoren tanto las pruebas presentadas en su contra como las que consten a su favor, además de la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones; para aplicarlo en el marco de un contrato laboral es necesario definir en el Reglamento Interno de Trabajo un conjunto de acciones orientadas a investigar y en algunos casos a sancionar determinados comportamientos o conductas del trabajador, relacionadas con el incumplimiento de deberes, violación de prohibiciones y abuso en el ejercicio de derechos y funciones, para brindar de esta forma un soporte legal a las decisiones que al respecto se tomen, evitar acciones legales y garantizar procesos disciplinarios equitativos al interior de cada empresa.

En dicho sentido la sentencia C593 de 2014 señaló entre otros: "(...) en aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia

que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (...)

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados"[34].

Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- * ***"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;***
- * ***la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;***
- * ***el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;***
- * ***la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;***
- * ***el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;***
- * ***la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y***
- * ***la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones..."*** (negritas nuestras)

Para este caso en concreto, este despacho encontró que el día 14 de mayo del 2021, la sancionada realizó diligencia de descargos en contra de la señora **DANIELA COLLAZOS BEDOYA**, debido "ausentarse sin previa autorización el día 12 de mayo el 2011" que, con fecha de 15 de mayo del 2021, la examinada decidió suspender a la peticionaria por el termino de 8 días a partir del 18 de mayo del 2021. Lo anterior según la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL**

RESOLUCIÓN NÚMERO 2019 DEL 27 DE MARZO DEL 2023.
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

COLLECTIONS SAS NIT 900156257-0 por " *incumplimiento con la cláusula QUINTA, literal B la no asistencia al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de empleador*". Del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Que revisada la cláusula QUINTA del contrato de trabajo suscrito entre las reza que:

"(...)

QUINTA : Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7o del decreto 2351/65, y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no-asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo mes del calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador; d) la revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las repelidas desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, y h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso

"(...)"

Como se puede evidenciar, la acción disciplinaria en la que se sanciona a la señora **DANIELA COLLAZOS BEDOYA** con una suspensión de 8 días fue basada en el incumplimiento del literal b de artículo QUINTO del contrato suscrito entre las partes que puntualiza las **justas causas** para terminar el contrato de trabajo y no las conductas sujetas a sanción disciplinaria.

Sumado a esto, a folio 28 del expediente reposa documento denominado ACCIÓN DISCIPLINARIA del 15 de mayo del 2022 en la que se decide suspender a la señora **DANIELA COLLAZOS BEDOYA**, sin que se le otorgue "**la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones...**" Tal como se aprecia en el documento referido.

En este orden de ideas, este despacho observo que:

1. La decisión de impuesta a la querellante no corresponde a la falta alegada, tal como se puede evidenciar en el folio 13 del expediente.
2. En el documento denominado ACCIÓN DISCIPLINARIA, en la que la multada decidió suspender por 8 días a la señora DANIELA COLLAZO, no se le otorgó la posibilidad a que la encartada tuviera la posibilidad que mediante los recursos pertinentes pudiese controvertir dicha decisión.

A la luz de las pruebas aportadas durante el transcurso de todo el trámite por las partes involucradas, la encartada no logró probar el cumplimiento estricto del debido proceso tal como lo estableció la sentencia C593 de 2014, en el proceso disciplinario adelantado en contra de la señora DANIELA COLLAZOS BEDOYA, Lo que la hace merecedora de sanción.

En atención a lo anterior y acogiendo la solicitud realizada por el recurrente y a la luz de la documentación aportada por la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S.** NIT. 900156257 - 0, este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **CONFIRMAR** la Resolución No. 545 del 30 de enero de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente proveído.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2019 DEL 27 DE MARZO DEL 2023.
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

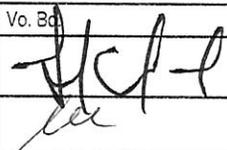
ARTÍCULO SEGUNDO: **CONCEDER** el recurso de apelación ante la dirección territorial para los fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO: **NOTIFICAR**, el contenido del presente Acto administrativo a la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTIONS S.A.S.** NIT. 900156257 - 0, representada legalmente por la señora **LUCELLY MEJIA LEON** identificado con cedula de ciudadanía 66702100 o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la CL 52 # 1 N - 100 P 2 Cali- Valle y correos electrónicos cicollectionssas@gmail.com, al igual que la señora **DANIELA COLLAZOS BEDOYA** identificada con la cédula 1144207891 al correo electrónico nanibedoya2@gmail.com, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 artículo 66 ss.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



LUIS CARLOS MORA CAMACHO
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bd
Proyectado por	LUIS CARLOS MORA CAMACHO Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 10 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		

10

11



MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SE2023737600100011122
Fecha: 2023-04-10 10:33:51 am
Remitente: Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: LUCELLY MEJIA LEON
Anexos: 0 Folios: 1



08SE2023737600100011122

Al responder por favor citar número de radicado



ID: 14915391

Santiago de Cali, 10 abril del 2023

Señor(a), Doctor(a).
Representante legal y/o quien haga sus veces
SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL COLLECTION SAS
ATTE: **LUCELLY MEJIA LEON**
Email. collectionssas@gmail.com
CL 52 1 N-100 Piso 2
Santiago de Cali, Valle del Cauca

ASUNTO: **NOTIFICACIÓN POR AVISO**
RESOLUCIÓN NÚMERO 2019 del 27 de marzo de 2023

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la **RESOLUCIÓN NÚMERO 2019 del 27 de marzo de 2023**, "Por medio de la cual se resuelve una averiguación preliminar" proferida por **LUIS CARLOS MORA CAMACHO**, Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **LUIS CARLOS MORA CAMACHO** y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación; recursos que podrán ser presentados a través del correo electrónico: lc mora@mintrabajo.gov.co, en el horario de atención al ciudadano de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

GERMAN ALONSO GARCIA SALDAÑA
Auxiliar Administrativo
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Dirección Territorial Valle del Cauca
Avenida 3 Norte No 23an-02 - Cali Valle del Cauca
Cuarto piso
PBX (1) 3779999 Ext. 76640

Transcriptor: L. MORA
Elaboro: G. GARCIA