

AUTO No. 01174

**POR MEDIO DEL CUAL SE FORMULAN CARGOS Y SE ORDENA LA APERTURA DE
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**

La suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a formular cargos e iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **CONENCO S.A.S** con NIT 900.100.417-1 representada legalmente por el señor **NOLBERTO ARDILA SANCHEZ** y/o quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial en la Avenida Circunvalar No. 1-54 Barrio Popular Modelo con número de contacto 3243371 en la ciudad de Pereira Risaralda y teniendo en cuenta los siguientes:

II. ANTECEDENTES

Que mediante escrito radicado bajo el No. 7285 de fecha 13 de octubre de 2016, se recibió en este despacho queja en contra de la empresa **CONENCO S.A.S**, en la cual aduce posible incumplimiento a la legislación laboral en lo que tiene que ver con la no aplicación de los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo para imposición de sanciones disciplinarias. (Folio 1 al 72)

1. Oficio respuesta suspensión laboral (Folios 7 al 11)
2. Contrato individual de trabajo (Folio 12 al 17).
3. Suspensión laboral. (Folio 18 al 23).
4. Presentación de descargos (Folios 24 a 33).
5. Correo electrónico citación a descargos (Folios 34 y 35).
6. Políticas de administración (Folios 36 a 38).
7. Organigrama (Folio 39).
8. Correos de capacitación brigadas y entrenamientos de las brigadas de emergencia. (Folios 40 al 46).
9. Solicitud de anticipo (Folio 47)
10. Corro reporte de pago RC-0001314^a-PAB358788 (Folio 48)
11. Acta de grado brigadistas de emergencia (Folios 49 a 51)
12. Control de asistencias a capacitaciones y entrenamientos de las brigadas de emergencia y plan de trabajo en la práctica de brigadas de emergencia (Folios 52 a 61)
13. Certificados de formación en defensa civil del señor LUIS FERNANDO SALCEDO (Folios 62 al 64)
14. Licencia profesional seguridad y salud en el trabajo Tatiana Barrera Londoño (Folios 64 a 67)
15. Un CD con reglamento interno de trabajo de CONENCO y fotografías de la publicación del mismo en la empresa (Folio 72)

El día 13 de Octubre del 2016 este despacho decide iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa **CONECO S.A.S** por medio de Auto No. 3609, en el cual asigna a la inspectora de trabajo y seguridad social **ISLENA MARCELA COLORADO ZAPATA** para que practique las pruebas ordenadas. (Folio 73)

El inicio de la averiguación preliminar ordenada en el Auto No. 3609 es comunicado al interesado por medio de oficio No. 7266001-03743 del 18 de Octubre del 2016. (Folio 74)

El día 06 de Diciembre del 2016 la inspectora asignada realiza inspección ocular a la empresa, siendo atendida por la señora **NATALIA DUQUE**, en calidad de directora de gestión humana de la empresa. (Folios 75 al 82)

El día 09 de Diciembre del 2016 el interesado radica en esta dirección territorial documentación solicitada por la inspectora en la diligencia de inspección ocular (Folios 83 al 110)

1. Reglamento interno de trabajo
2. Copia de las tres últimas actas del COPASST
3. Tres últimos descargos presentados
4. Copia Dos últimas actas del comité de convivencia
5. CD : certificación de existencia y representación legal, Rut, reglamento interno de trabajo, soporte de socialización del reglamento interno de trabajo, listado de personal citado a descargos de Noviembre del 2015 a Octubre del 2016 y resultado de los procedimientos sancionatorios adelantados en el periodo anteriormente mencionado. (Folio 110).

El día 24 de Enero del 2017 son citadas a rendir declaración tres personas elegidas a la azar de la lista aportada por la empresa por medio de oficios No. 00132, 00131, 00130 y 00134 (Folios 111 al 114).

El día 14 de Febrero se realizan diligencias de declaración con las tres empleadas de la empresa que fueron elegidas al azar y citadas con anterioridad por el despacho. (Folio 115 al 117):

...

LA SEÑORA MARIA FERNANDA PIEDRAHITA RODRIGUEZ, El funcionario toma el juramento de rigor con la imposición previa de las formalidades de Ley contempladas en los artículos 383, 385, 389 del Código de Procedimiento Penal y en concordancia con el artículo 442 y 443 del Código Penal, bajo cuya gravedad prometió decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad en la diligencia a realizar y añadió: es mi nombre como quedó anotado anteriormente; **estado civil:** oriundo de: **Dirección actual:** Pereira Risaralda, **Teléfono:** **Cargo del trabajador:** **PREGUNTADO:** Cuanto tiempo lleva laborando en la empresa? **CONTESTO:** **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho que tipo de contrato tiene con la empresa **CONTESTO:** **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho si conoce el reglamento interno de trabajo **CONTESTO:** **PREGUNTADO:** sirvase manifestar al despacho si tienen conocimiento cuales son las faltas graves dentro de este reglamento interno, si la respuesta es positiva, menciónelas **CONTESTO:** **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho si se ha llevado a cabo algún procedimiento de descargos en la empresa en su contra, si la respuesta es positiva, mencione el procedimiento llevado a cabo **CONTESTO:** **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho si su empleador le concede vacaciones **CONTESTO:** si claro cada año **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho si su empleador paga primas de servicio **CONTESTO:** si señora cada seis meses **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al Despacho si su empleador le paga auxilio de transporte **CONTESTO:** si **PREGUNTADO:** Sirvase manifestar al

Despacho si su empleador le paga cesantías **CONTESTO:** el año pasado se las pedí para la universidad de mi hijo y este año aun no las he solicitado **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTO:** no.

...
LA SEÑORA ESTEFANIA TREJOS BECERRA El funcionario toma el juramento de rigor con la imposición previa de las formalidades de Ley contempladas en los artículos 383, 385, 389 del Código de Procedimiento Penal y en concordancia con el artículo 442 y 443 del Código Penal, bajo cuya gravedad prometió decir la verdad, toda la verdad y nada más que la verdad en la diligencia a realizar y añadió: es mi nombre como quedó anotado anteriormente; **estado civil:** unión libre **oriundo de:** Quinchia Risaralda **Dirección actual:** Mz 13 Casa 19 Barro Tokio Pereira Risaralda, **Teléfono:** 3213121101 **Cargo del trabajador:** Supervisora de obra **PREGUNTADO:** Cuento tiempo lleva laborando en la empresa? **CONTESTO:** 4 años y medio **aproximadamente** **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho que tipo de contrato tiene con la empresa **CONTESTO:** a termino indefinido **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si conoce el reglamento interno de trabajo **CONTESTO:** si señora **PREGUNTADO:** sírvase manifestar al despacho de que manera la empresa da a conocer a sus trabajadores el reglamento interno de trabajo **CONTESTO:** esta publicado en todas las obras y por medio de capacitaciones constantes **PREGUNTADO:** sírvase manifestar al despacho si tienen conocimiento cuales son las faltas graves dentro de este reglamento interno, si la respuesta es positiva, méncionelas las que tenga presente **CONTESTO:** si señora, recibir plata de contratistas, alterar vales de material, robarle a los compañeros, no cumplir con el horario, no cumplir con las funciones que nos asignan a cada supervisor, no faltar al respeto a los superiores, alterar documentación mía de mis compañeros o de la empresa y no me acuerdo de otras **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si se ha llevado a cabo algún procedimiento de descargos en la empresa en su contra, si la respuesta es positiva, mencione el procedimiento llevado a cabo **CONTESTO:** si he tenido dos descargos en la empres el primero por que no pude asistir una capacitación y teníamos un taller pendiente para entregar ese día de la brigada, yo lo mande con un compañero y él lo altero intercambiando los nombres de los trabajos; y los segundos los descargos del accidente de un compañero que ocurrió en los charcos del lolo también me llamaron a descargo para que contara lo sucedido; para investigar por qué fue un accidente grave **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTO:** no señora

III. CONSIDERACIONES

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de averiguación preliminar del caso en particular, todas las pruebas aportadas y practicadas y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto no hay ninguna actuación viciada de nulidad. Afirmación que hace este Despacho, luego de analizada toda esta etapa, la cual esta referenciada en los Antecedentes de este auto, procede esta Coordinación a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las Pruebas que obran en el expediente y advirtiendo la siguiente precisión; para que se dé una Formulación de Cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecue típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y se infiere que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación.

Para el caso en particular, la averiguación preliminar versa sobre la presunta violación a la normatividad laboral vigente, relacionadas la no aplicación de las condiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo establecido en la empresa por parte del empleador en lo que tienen que ver con el procedimiento disciplinario llevado a cabo en contra de la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO**.

En el procedimiento para la imposición de la sanción se realizó una presentación de descargos (Folio 24 al 33), la cual la antecede una citación para tal diligencia (Folio 34 y 35), documento de "suspensión laboral" en donde se le relacionan las normas presuntamente vulneradas por la señora Tatiana y las faltas cometidas por la misma (Folios 18 a 23); como también el pronunciamiento de la encartada contravirtiendo lo actuado por parte de la empresa (Folios 7 al 11), con su respectiva respuesta (Folios 68 al 71) y además la falta grave y la sanción correspondiente contenida expresamente en el artículo 66 del reglamento interno de trabajo el cual aduce (Folio 102):

ARTÍCULO 66: Causales calificadas como justa causa por el empleador para terminar el contrato de trabajo. la empresa califica como conductas graves que dan lugar a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la violación por parte del trabajador de las obligaciones legales, las que emanen del contrato de trabajo, de este reglamento, del SGSST y de cualquier instructivo o protocolo que se establezca sobre el particular, que atenten contra la integridad propia del trabajador o del grupo de trabajo, que amenace o cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA y amanece o cause perjuicio a la estabilidad o calidad de la obra.

No obstante lo anterior el empleador podrá tasar la sanción para las faltas graves de la siguiente manera:

- Cuando se trate de una falta grave con un grado de culpa y siempre y cuando el trabajador no tenga ningún llamado de atención por escrito dentro del año anterior a la comisión de la falta, el empleador podrá si considera prudente imponer una sanción de suspensión que no podrá ser inferior a un mes ni mayor a dos meses.
- La terminación definitiva del contrato de trabajo con justa causa.

Es menester mencionar que la legislación colombiana actual obliga a los trabajadores y al empleador a sujetarse a lo establecido y contenido en el reglamento interno de trabajo instituido en la empresa tal y como lo menciona el código sustantivo de trabajo en sus artículos 104 y 108, así:

ARTICULO 104. Definición. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que dentro las pruebas aportadas en la presente averiguación se encuentra el reglamento interno de trabajo de la empresa CONENCO S.A.S (Folios 85 al 107); este despacho procede a realizar la verificación y comparación del proceso disciplinario establecido en el

mismo y el llevado a cabo en contra de la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO**, encontrando que la legislación interna de la empresa establece en su artículo 67 numeral 5.3:

...

5.3 Formulación de cargos y notificación al trabajador En el evento que el Departamento de Talento Humano encuentre méritos suficientes para iniciar la acción disciplinaria, formulará los cargos al trabajador en escrito que debe contener: (i) descripción completa de la falta o conducta; (ii) relación precisa del incumplimiento o falta a los deberes y/o responsabilidades del trabajador establecidos en la legislación laboral, reglamento de trabajo, contrato de trabajo o manual de funciones; (iii) calificación provisional de las faltas o conductas como faltas disciplinarias y (iv) señalamiento del día, hora y lugar en el que se llevará a cabo la diligencia de descargos, con la indicación del derecho de presentar junto con los descargos las pruebas que considere tener a su favor.

...

Dentro de los documentos aportados por los interesados de la presente averiguación no reposa documento alguno referente a la "formulación de cargos" en contra de la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO**, en cumplimiento a lo ordenado en la norma transcrita con anterioridad, tan sólo se visualiza una citación a descargos del día 13 de Septiembre del 2016, vía correo electrónico remitido a la quejosa de parte de la señora **NATALIA DUQUE MURILLO**, quien se desempeña en la empresa como coordinadora de Gestión Humana (Folios 34 y 35).

De otra parte se observa en la comparación y análisis de las pruebas que en el documento de "presentación de descargos" que reposa en el expediente (Folios 24 al 33), no se verificó la lectura de faltas o incumplimientos a los deberes y responsabilidades del trabajador con indicación de las pruebas en las que se basa la formulación o imputación de cargos; en cumplimiento a lo establecido en el artículo 67 numeral 5.4 del reglamento interno de trabajo, el cual lo establece de la siguiente manera:

...

5.4 Diligencia de descargos El día y hora de la diligencia de descargos se dará lectura de las presuntas faltas o incumplimientos a los deberes y responsabilidades del trabajador con indicación de las pruebas en las que se basa la formulación o imputación de cargos, para que el trabajador manifieste lo que considere necesario en ejercicio de su defensa, controvierta las pruebas y allegue las que considere pertinentes.

Si el trabajador solicita tiempo adicional con la finalidad de reunir las pruebas en las que pretende fundamentar su defensa, se suspenderá la diligencia y se fijará fecha y hora para su continuación la que tendrá lugar dentro de los tres (3) hábiles siguientes.

El trabajador en esta diligencia si es su deseo, podrá ser acompañado de un compañero de trabajo o un representante del sindicato de la empresa. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

...

Además de las normas citadas con anterioridad este despacho cree conveniente traer a colación el análisis jurisprudencial en cuanto al tema en estudio; basado en la sentencia C-593 de año 2014, la cual en uno de sus apartes expresó:

...

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la 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". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como

una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, **tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor**

...

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. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

...

Finalmente teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

"El nuevo texto es el siguiente: 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 equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás

sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA." (Subrayado y negrillas nuestros).

De lo expuesto, observa el Despacho que la empresa la empresa **CONENCO S.A.S** con NIT 900100417-1 representada legalmente por el señor **NOLBERTO ARDILA SANCHEZ**; presuntamente está incurso en una violación de las disposiciones laborales ya referidas.

En mérito de lo anteriormente expuesto se formula el siguiente

IV. CARGO

V.

PRIMERO: Presunta violación a los artículos 104, 108 numeral 16 del código sustantivo del trabajo en consonancia con el artículo 67 numeral 5.3. y numeral 5.4 del reglamento interno de trabajo de la empresa **CONENCO S.A.S** por presuntamente no sujetarse al procedimiento establecido en el mismo para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la Legislación Laboral el Régimen de Seguridad Social Integral, consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Por lo tanto, éste Despacho.

VI. DECIDE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **CONENCO S.A.S** con NIT 900.100.417-1 representada legalmente por el señor **NOLBERTO ARDILA SANCHEZ** y/o quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial en la Avenida Circunvalar No. 1-54 Barrio Popular Modelo con numero de contacto 3243371 en la ciudad de Pereira Risaralda.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR la práctica de las siguientes pruebas:

1. Solicitar al empleador copia del escrito de formulación de cargos en contra de la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO** y formulación de cargos de los demás procedimientos sancionatorios adelantados en el mes de noviembre de 2015 a octubre de 2016 en la ciudad de Pereira.
2. Solicitar al empleador constancia por escrito y/o grabación de que el día 14 de septiembre del 2016 durante la diligencia de descargos de la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO**, fueron leídas las presuntas faltas o incumplimientos cometidas por la trabajadora y responsabilidades con indicación de las pruebas en las que se basa la formulación o imputación de cargos.
3. Citar y oír en declaración a la señora **TATIANA BARRERA LONDOÑO**.

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

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR PERSONALMENTE a los investigados el presente Auto de conformidad al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, informándoles que contra el presente auto no procede recurso alguno.

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

ARTÍCULO SEXTO: ASIGNESE para la instrucción a la instrucción a la Dra. **ISLENA MARCELA COLORADO ZAPATA** Inspector de Trabajo y Seguridad Social quien rendirá el informe y proyectará la resolución respectiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los diecisiete (17) días del mes de abril del año dos mil diecisiete (2017).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
Coordinadora Grupo

Elaboró/Transcriptor: Islena Marcela C.
Revisó: Jessica A.
Aprobó: Lina Marcela V.
Ruta electrónica: C:\Users\lvega\Dropbox\2017\AUTOS\AUTO FORMULACION DE CARGOS 2017.docx

NOTICACION POR AVISO

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN.

POR MEDIO DEL CUAL SE PROCEDE A NOTIFICAR EL SEÑOR NOLBERTO ARDILA SANCHEZ, REPRESENTANTE LEGAL CONENCO S.A.S., SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 69 DE LA LEY 1437 DE 2011.

Fecha del aviso, 11 de mayo 2017.

Número y fecha del acto administrativo a notificar Auto 01174 del 17 de abril 2017.

Persona (s) a notificar EL SEÑOR NOLBERTO ARDILA SANCHEZ, REPRESENTANTE LEGAL CONENCO S.A.S.

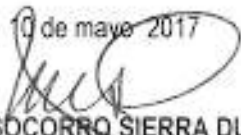
Dirección, número de fax o correo electrónico de notificación: AV Circunvalar 1 54 Barrio Popular Modelo, Pereira Risaralda.

Funcionario que expide el acto administrativo: LINA MARCELA VEGA MONTOYA, Coordinadora Grupo PIVC RC-C.

Mediante el presente aviso se procede de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la ley 1437 del 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), con el objeto de surtir la notificación de la Resolución que se anexa al presente aviso.

Es de advertir de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al recibo de este aviso con la copia integral del acto administrativo.

Se fija hoy 10 de mayo 2017


MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Se desfija hoy 16 de mayo 2017


MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

