



14847967

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

Radicación: 05EE2021731300100000945

Querellante: KATIANA CASSIANI COA identificada con C.C 32.909.981

Querellado: ATIEMPO SERVICIOS S.A.S SERVIATIEMPO S.A.S con NIT. 800.208.660-8 Y SEATECH INTERNATIONAL INC con NIT. 800.072.556-3.

**RESOLUCION No. 1247
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C., 01 DE NOVIEMBRE DE 2023
"Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"**

EL INSPECTOR DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la el recurso de reposición interpuesto por ATIEMPO SERVICIOS S.A.S SERVIATIEMPO S.A.S identificada con NIT. 800.208.660-8, , con domicilio en la ciudad de Cartagena, ubicada en la calle 30 17 220 barrio PIE DEL CERRO y representada legalmente por HERNAN VELEZ PAREJA, identificado con C.C. 73.077.436, o por quien haga sus veces.

SEATECH INTERNATIONAL INC, identificada con NIT. 800.072.556-3, con correo electrónico autorizado para notificación electrónica contactogeneral@seatechint.com, con domicilio en la ciudad de Cartagena, ubicada en la dirección MAMONAL KILOMETRO 8 Y representada legalmente por JAIME DAVILA PESTANA PADRON quien se identifica con C.C. 79.287.761, o quien haga sus veces, no presentó recurso.

II. HECHOS

1. Mediante escrito radicado en esta Dirección Territorial con el numero 05EE2021731300100000945 del 10 de febrero de 2021; la señora **KATIANA CASSIANI COA** identificada con cedula de ciudadanía No. 32.909.981, presentó querrela en contra de las empresas **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**, identificada con NIT 800208660-8, y **SEATECH INTERNATIONAL INC**, identificada con NIT 800072556 - 3, por la presunta vulneración de la normatividad laboral por los hechos a continuación relacionados por querellante: (Folios 1 a 6)
 - *Expone la querellante que laboró al servicio de las empresas querrellada.*
 - *Que el 23 de enero de 2018 le notificó al empleador de recomendaciones médicas laborales indefinidas emitidas por su EPS, referentes a no elevar los brazos por encima de 90º, no rodar, ni alzar pesos, no utilizar herramientas vibratorias y realizar pausas activas de 10 minutos cada hora fuera de la zona de trabajo y no laborar más de 8 horas continuas.*
 - *Que las pausas activas debe realizarlas fuera de su puesto de trabajo como Operaria de limpieza y empaque de atún, el cual está dentro del área de producción.*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

- *Que, al laborar turnos en el área de producción, sale a realizar sus pausas activas 8 veces al día.*
 - *Que desde el mes de octubre de 2020 la empresa de forma legal e indebida le ha retenido de su salario diario 1 hora 20 minutos, multiplicados por los días hábiles de cada quincena.*
 - *Que la empresa la ha indicado que la deducción obedece a que las pausas activas deben ser realizadas en el puesto de trabajo, situación que considera es ilegal en razón a su derecho fundamental a la salud*
2. Por reparto interno esta Coordinación asignó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social el estudio de la aludida querrela, iniciando el trámite con Auto de Averiguación Preliminar No. 401 de 17 de marzo de 2021, por medio del cual se solicitó a las empresas querrelladas la siguiente información documental: (Folios 7 y 8)
- *Contrato de trabajo de la señora KATIANA CASSIANI COA.*
 - *Copia de nómina de los meses de octubre de 2020 a 15 de febrero de 2021 de la señora KATIANA CASSIANI COA.*
 - *Comprobante de pago de aportes a seguridad social de octubre de 2020 a 15 de febrero de 2021 de la señora KATIANA CASSIANI COA.*
 - *Copia de bitácoras de ingreso y salida de la querellante del periodo de octubre de 2020 a 15 de febrero de 2021.*
 - *Procesos disciplinarios adelantados contra la querellante relacionados con los hechos objeto de esta querrela en caso de haberlos realizados.*
 - *Medidas implementadas por la empresa para dar cumplimiento a las recomendaciones médicas laborales de la querellante.*
 - *Pronunciarse por escrito frente a los hechos relacionados en el escrito de queja.*
3. El día 19 de marzo de 2021 la empresa **SEATECH INTERNATIONAL INC**, identificada con NIT 800072556 – 3 a través de su Representante Legal Sr. JAIME DAVILA PESTANA PADRON dio respuesta a la Averiguación Preliminar mediante escrito radicado No. 05EE2021731300100001741 (Folio 32 a 40)
4. Por su parte la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**, identificada con NIT 800208660-8, dio respuesta mediante comunicación de fecha 20 de abril de 2021 radicado 05EE2021731300100002440 a través de su Representante Legal ante las entidades judiciales y administrativas Dra. JOHANNA P. HURTADO PEÑARANDA. (Folios 41 a 55)
5. Mediante oficio de fecha 13 de julio de 2021 se solicitó a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** información documental que no fue aportada con su respuesta de averiguación preliminar. (Folios 56 a 72)
6. A través de correo electrónico de fecha 30 de julio de 2021 la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** radicado 05EE2021731300100004252 atendió el requerimiento aportando copia de reglamento interno de trabajo. (Folios 73 a 96)
7. Teniendo en cuenta que no fueron aportados la totalidad de documentos solicitados, este Despacho nuevamente requirió a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** mediante comunicación de fecha 3 de agosto de 2021. (Folios 97 a 98)
8. La empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** a través de correo electrónico de fecha 6 de agosto de 2021 radicado 05EE2021731300100004461 respondió el requerimiento antes mencionado. (Folios 99 a 101)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

9. Nuevamente este Despacho mediante requerimiento de fecha 21 de octubre de 2021 solicita a la empresa aportar copia de contrato de trabajo de la querellante, toda vez que dicho documento se encontraba señalado como adjunto por parte de la empresa en sus escritos de respuesta, pero el mismo nunca fue allegado al expediente. (Folio 102 a 115)
10. La empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** a través de correo electrónico de fecha 6 de enero de 2022 radicado 05EE2022731300100000560 respondió el requerimiento antes mencionado aportando los contratos celebrados con la querellante. (Folios 116 a 138)
11. Mediante Auto de Tramite No. 0431 de 16 de marzo de 2022 este Despacho resolvió comunicar a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**, identificada con NIT 800208660-8, Representada legalmente por HERNAN VELEZ PAREJA, identificado con C.C No. 73.077.436, con Dirección de notificación judicial Cartagena Calle 30 17 220 Pie Del Cerro, Correo Electrónico Para Notificaciones: hivq@atiempo.com.co hvelez@atiempo.com.co imgallardo@atiempo.com.co martin.navarro@atiempo.com.co y teléfono 6932935 la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio. (Folio 139).
12. El Auto fue comunicado a la empresa querellada a través de comunicación de fecha 24 de marzo de 2022, entregada el día 25 de marzo de 2022, como consta en certificación expedida por la empresa 472. (Folios 140 a 146)
13. Que a través de Auto N.º 0507 de 29 de marzo de 2022, la suscrita inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control de la Dirección Territorial Bolívar, ordenó iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos contra la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**, identificada con NIT 800208660-8, por la presunta violación de las siguientes normas laborales; Numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, por presuntamente no cancelar el salario a la señora KATIANA CASSIANI COA en las condiciones pactadas en el contrato de trabajo celebrado, durante el periodo de octubre de 2020 a febrero de 2021. (Folio 147 a 151)
14. En el Auto No. 0507 de 29 de marzo de 2022 se resolvió no formular cargos contra la empresa **SEATECH INTERNATIONAL INC**, identificada con NIT 800072556 - 3, por cuanto no existen pruebas en el expediente que demuestren la existencia de la relación laboral entre la querellante y la empresa **SEATECH INTERNATIONAL INC**, en su lugar, se constata que la querellante celebró contrato de trabajo con la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**. (Folio 147 a 151)
15. El Auto No. 0507 de 29 de marzo de 2022 fue notificado a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**. el 29 de marzo de 2022 a través de correo electrónico imgallardo@atiempo.com.co (Folios 152 a 162)
16. El Auto N.º 0507 de 29 de marzo de 2022 fue notificado a la empresa **SEATECH INTERNATIONAL INC** el 4 de abril de 2022 a través de correo electrónico contabilidad@seatechint.com (Folios 163 a 166 293)
17. La empresa investigada **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** presentó escrito de alegatos de conclusión el día 2 de mayo de 2022, radicado 05EE2022731300100002749. (Folios 167 a 191)
18. Mediante Auto de Tramite No. 1284 de 17 de agosto de 2022 se dispone a correr traslado a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S**. por el termino de 3 días para presentar alegatos de conclusión. (Folio 192)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

19. El Auto N.º 1284 de 17 de agosto de 2022 fue comunicado a la empresa **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S.** el día 22 de agosto de 2022 de conformidad con guía de empresa 472 No. YG289309520CO (Folios 193 a 196)
20. La empresa investigada **ATIEMPO SERVICIOS SAS. SERVIATIEMPO S.A.S** no presentó escrito de alegatos de conclusión.
21. Mediante resolución 1071 de 21 de septiembre de 2022 la inspectora del Trabajo y Seguridad Social Ana Rodríguez dispuso sancionar a la empresa **A TIEMPO SERVICIOS SAS** y absolver a la sociedad **SEATECH INTERNATIONAL INC.** La empresa **A TIEMPO SERVICIOS SAS** fue notificada mediante aviso entregado el día 16 de marzo de 2023. La empresa **SEATECH INT. INK** fue notificada el día 8 de marzo de 2023.
22. En virtud de novedad administrativa que consistió en la salida de la Inspectora Ana Rodríguez de la entidad, el expediente fue reasignado mediante sistema de reparto al inspector del Trabajo y Seguridad Social Ariel Puello el día 5 de octubre de 2022.
23. **ATIEMPO SERVICIOS SAS** interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la resolución 1071 de 21 de septiembre de 2022 mediante memorial radicado 01EE2023731300100001263 de 31 de marzo de 2023.

I. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

ATIEMPO SERVICIOS SAS interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la resolución 1071 de 21 de septiembre de 2022 mediante memorial radicado 01EE2023731300100001263 de 31 de marzo de 2023, con base en los argumentos que a continuación se sintetizan:

1. *En cuanto a la aplicación de recomendaciones médicas.* Es preciso reiterar a este despacho que la trabajadora en cuestión durante el periodo objeto de esta querrela salió del área si autorización alguna y por más tiempo del señalado en sus RML tal como lo evidencia en los documentos aportados en el curso de esta investigación administrativa, así mismo la quejosa no tiene recomendaciones medico laborales que indiquen que las pausas activas deben realizarse por fuera del área de trabajo, y se han tomado todas las medidas para cumplir las recomendaciones del médico laboral.
2. *En cuanto a una aplicación indebida de la norma.* Este despacho fundamenta su decisión en el artículo 57 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, en el caso sub-examine no nos encontramos frente a un descuento prohibido o a una retención indebida de salario. No existe en la ley una definición clara de salario, lo que existe es una relación de elementos integrales que se contienen en el artículo 127 de CST en virtud del cual: constituye salario no solo la remuneración fija ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique una retribución de servicios.
Por su parte el contrato de trabajo es de tipo SINALAGMÁTICO que implica bilateralidad y un régimen de obligaciones y derechos recíprocos. Así las cosas, el derecho a recibir salarios no es inherente a la simple existencia del contrato de trabajo, por cuanto este solo deriva de una prestación previa de servicios como hecho causal. Sobre este punto cita la sentencia 68005 de 4 de diciembre de 2019 de la Corte Suprema de Justicia.
Indica que hay un horario de producción el cual no interfiere con la realización de sus pausas activas ni sus RML. "El tiempo que ella timbre es el tiempo que se contabiliza para proceder con el pago de la nómina".
3. *En cuanto al uso de herramientas tecnológicas para controlar el horario de trabajo.*
Es pertinente señalar que el sistema de marcación laboral, para el computo del tiempo laborado, como algoritmo tiene en cuante las horas laboradas que se contabilizan a través de minutos en los que se hace el timbre de entrada y salida del área donde se presta el servicio. En este se evidencia que la señora **KATIANA CASSIANI COA** se retira de su área de trabajo sin autorización alguna, por lo tanto, el tiempo timbrado es el que se le contabilizo para el pago de nómina.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Sobre este punto cita el concepto No. 05EE202112030000092048 de 2021. Indica que no asiste obligación alguna por parte de A TIEMPO SERVICIOS de "contemplar de manera explícita en el reglamento interno de trabajo, los medios que se utilizan para contabilizar los tiempos de trabajo".

4. En cuanto a la aplicabilidad y dosimetría de la sanción.

Los principios que rigen el derecho administrativo sancionatorio no son otros que los que rigen el derecho penal; es decir para que una conducta sea considerada como punible, en este caso para imponer una sanción debe determinarse que la conducta es típica, antijurídica y culpable.

Los derechos no se prescriben en abstracto y que, por el contrario, los mismos deben ser plenamente identificados, situación que no vemos en el caso sub-examine, puesto que no se encuentran demostradas las circunstancias de modo, tiempo y lugar que haga posible determinar violación alguna por parte de A TIEMPO SERVICIOS S.A.S.

La multa fue tasada teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013, sin embargo, no da explicaciones de cada uno de los señalamientos, sin tener en cuenta que la sanción es la consecuencia jurídica que debe seguir a la infracción del precepto, luego entonces, no se enuncia en la resolución atacada en forma concreta el padecido y/o desconocimiento de los derechos laborales, ni establece cuales son esos derechos les han sido conculcados, violados, negados.

5. En cuanto al principio de la buena fe.

Es evidente, que mi representada ha actuado de buena fe y ha cumplido con todas las obligaciones que por ley le corresponde.

Paso seguido, los recurrentes hacen la siguiente petición:

1. "Revoque la sanción impuesta mediante resolución No. 1071 de septiembre de 2022, ya que el cargo indilgado además de no existir, este despacho no tiene competencia para atenderlos puesto que obedece a un conflicto jurídico de índole particular, que deben ser resueltos por el juez natural y de los cuales no se ha demostrado el perjuicio ocasionado a la persona relacionada en la querrella.

II. PRUEBAS PRACTICADAS

Dentro del trámite del recurso de reposición no se practicaron pruebas.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta lo expuesto arriba, este Despacho presenta las siguientes consideraciones respondiendo a los argumentos en el orden numérico en que fueron organizados por los recurrentes:

1. En cuanto a la aplicación de las recomendaciones medico laborales.

Sobre este punto el Despacho pone de presente que no es relevante el lugar en que la sra. Katiana Cassiani realizaba las pausas activas recomendadas siempre que se encontrara en las instalaciones de la empresa. No existe una norma que diga de forma minuciosa cuando o donde deben realizarse las pausas activas. Lo que se encuentra demostrado dentro del expediente, con las marcaciones aportadas y obrantes a folios 52 a 55 es que las mismas se realizaron en las instalaciones de la empresa por lo que la trabajadora permanecía en cumplimiento de su jornada. Por otra parte, si la empresa tenía algún reproche sobre el comportamiento de la trabajadora, debió realizar los correspondientes procedimientos disciplinarios e imponer la sanción de acuerdo a su reglamento. Dichos procedimientos fueron solicitados a la sancionada, sin embargo, no fueron aportados.

2. En cuanto a la aplicación indebida de la norma.

Este Despacho considera que la norma que sustentó la formulación de cargos y por ende la sanción, se encuentra debidamente interpretada y aplicada al caso concreto. El empleador está en la obligación de pagar el salario en las condiciones, periodo y lugares convenidos. La inspectora realizó el análisis correspondiente sobre las condiciones pactadas en el contrato (folios 137 y 138) indicando

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

que "NO se observa en dicho reglamento ni en el contrato de trabajo, clausula alguna referente a la contabilización de la jornada laboral con los timbres internos de las áreas de trabajo para efectos de la liquidación de la nómina". Este Despacho coincide con este análisis.

Como se indicó arriba, se pudo constatar en la relación de timbres de ingreso y salida (folios del 52 a 55) que la señora Katiana Cassiani Coa cumplía con el máximo de horas diarias de 10 horas.

La empresa alega que solo debe pagar el salario si se presta el servicio, análisis que es cierto, siempre que la empresa demuestre que en efecto la trabajadora no se hizo presente en la empresa o de alguna manera omitió realizar su trabajo de forma injustificada. En el caso en concreto, esta demostrado que la Sra. Katiana Casiani se presentó a laborar y realizó su trabajo normalmente cumpliendo con la jornada laboral, suspendiendo solo para la realización de las pausas activas. No existe prueba dentro del expediente que permita afirmar otra cosa.

3. Sobre el uso de herramientas tecnológicas para controlar el horario de trabajo.

En efecto el empleador es libre de utilizar las herramientas tecnológicas que considere para el control de la jornada de trabajo. Sin embargo, se precisa que su uso no puede atentar contra los presupuestos normativos.

Por otra parte, y como se indicó en anteriormente en la relación de timbres de ingreso y salida, no hay evidencias de la retirada sin autorización del área de trabajo de Katiana Cassiani Coa, si bien en esta relación se puede verificar la entrada y salida, no muestra en que horario realizaba las pausas activas que por recomendación médica debía realizar, de igual manera tampoco se evidencia el tiempo transcurrido de las pausas activas. Por el contrario, en los registros de entrada y salida obrantes en el expediente se evidencia que la trabajadora cumplía con la jornada de trabajo de 10 horas según se explicó ampliamente en la resolución recurrida.

4. Sobre la dosimetría de la sanción.

Teniendo en cuenta las consideraciones para el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio, se procedió a determinar la sanción por la presunta violación de la normatividad laboral relacionada con el pago de la remuneración pactada en el contrato de trabajo. El artículo 12 de la ley 1610 de 2013 determina la graduación de la sanción en base a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, en este orden existe "Daño o peligro a los intereses tutelado", al no proteger el mínimo vital de la querellante, al no cancelar la remuneración pactada a la señora Katiana Cassiani Coa durante el periodo de octubre de 2020 a febrero de 2021 en las condiciones, periodos y lugares pactados.

Revisado el pliego de cargos, se evidencia que la inspectora a cargo de la investigación señaló de forma particularmente exhaustiva las razones de hecho y de derecho para elevar el cargo, señaló con claridad la norma presuntamente vulnerada y la sanción a imponer. Se evidencia el cumplimiento del artículo 47 del CPACA. Si bien la empresa cita el principio de la tipicidad, no resulta claro cuál es el reproche concreto respecto del procedimiento adelantado. Adicionalmente, la empresa debe tener claridad sobre las diferencias sustanciales y procedimentales que distancian el derecho administrativo y el derecho penal.

Habla el recurrente que no existe evidencia de que se haya vulnerado algún derecho, afirmación que no se acompasa con la realidad del expediente. La sanción se impone porque se demostró por parte de la inspectora a cargo la inobservancia de la norma laboral, la cual al ser de orden público es de obligatorio cumplimiento. La inobservancia de la norma se explicó de forma clara y detallada en la resolución recurrida.

En cuanto a la dosimetría, la inspectora señaló como criterio principal para la graduación de la sanción exclusivamente el establecido en el numeral 1 del artículo 12 de la ley 1610 de 2013. No consideró aplicables los demás criterios, situación que sin embargo no le resta validez a la resolución ni a la sanción en concreto. Además de las causales y/o criterios de graduación previstos para las sanciones administrativas, para definir la sanción a imponer se considera la gravedad de la falta, el tamaño de la empresa, la racionalidad y proporcionalidad.

Lo cierto es que la sanción de diez salarios mínimos, monto que de ninguna manera puede considerarse excesivo, desproporcionado o irracional.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

5. En relación con la buena fe, la empresa manifiesta que actúa conforme a la misma y cumplió con todas las obligaciones que la ley le impone. Sin embargo, la resolución que impone sanción explica de forma extensa en que consistió la inobservancia de la norma por lo que este argumento no resulta de recibo ni es suficiente para revocar la resolución.

Por todo lo anterior, el Despacho no accederá a las peticiones presentadas por el recurrente en su escrito reposición, procediendo a confirmar la resolución.

En consecuencia,

RESUELVE


ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 1071 del 21 de septiembre de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACIÓN** interpuesto como subsidiario al de reposición.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados 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). Contra esta decisión no proceden recursos.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Cartagena de Indias D. T. y C. el 01 de noviembre de 2023


(*FIRMA*)
ARIADUELO OROZCO
INSPECTOR DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Revisó y aprobó: Amanda A.

Cartagena de Indias D.T y C, 31 de enero de 2024

Señor(a)
KATIANA CASSIANI COA
CARTAGENA -BOLIVAR

ASUNTO: COMUNICACIÓN DE RESOLUCION No 1247 DE 1 DE NOVIEMBRE DE 2023
QUERELLANTE: KATIANA CASSIANI COA
QUERELLADO: A TIEMPO SERVICIOS S.A.S SERVIATIEMPO SAS Y SEATECH
INTERNACIONAL INC
RADICADO: 05EE2021731300100000945

Cordial Saludo

Mediante la presente comunicar resolución del asunto, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición.

No admite recurso alguno.

Cordialmente



PEDRO MARIO REYES CASSIANI
Coordinación Prevención Inspección y Control
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR

Anexo: Lo enunciado
Elaboró y Proyectó: Preyes



Trabajo

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250

