NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 15 de septiembre de 2022

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 1264 del 24 de agosto de 2022 al Señora MIREYA GAMBOA DURAN

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene con **devuelto por** parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) del oficio de **CITACIÒN** para la notificación personal, remitido al Señor(a)(es)(as) Señora de MIREYA GAMBOA DURAN, y que según guía la casal es: NO RESIDE, Por lo anterior, la suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de FÁCIL ACCESO AL PÚBLICO Y EN LA PÁGINA WEB, LA **NOTIFICACION** de la referida Resolución que contiene (13) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 15 de septiembre de 2022

En constancia.

MARTHA RAMIREZ CACUA
Técnico Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy_____-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, advirtiendo a las partes que contra la presente Resolución ni procede recurso alguno.

NOTA: Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

MARTHA RAMIREZ CACUA
Técnico Administrativo
mramirezc@mintrabajo.gov.co

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER

RESOLUCIÓN NÚMERO 24 AGO 2022 **001264**

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación".

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SANTANDER (E)

En uso de sus facultades constitucionales, 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 3238 del 03 de noviembre de 2021y demás normas concordantes con la materia y con fundamento en los siguientes;

OBJETO:

Decidir el Recurso de Apelación allegado por el Dr. EDUARDO PILDNIETA PINILLA apoderado de la sociedad FUNDACIÓN CARDIDVASCULAR DE COLDMBIA, contra la Resolución 001659 del 13 de diciembre de 2021, por la cual la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander resolvió SANCIDNAR, dentro del siguiente expediente:

Expediente No. 7368001-ID14782188
Radicado: 06EE2019736800100012616

IDENTIFICACIÓN DE LOS SUJETOS PROCESALES:

QUERELLADO:
FUNDACIÓN CARDIDVASCULAR DE CDLDMBIA, identificado con Nit 890.212.568-0

APODERADO: EDUARDD PILDNIETA PINILLA, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.146.598, T.P No. 10.395 del C.S.J.

QUERELLANTES:
MIREYA GAMBDA DURÁN, identificado con cédula de ciudadanía No. 37.511.493

I. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1. Con radicado No. 06EE2019736800100012616, la señora MARÍA MARGARITA DIAZ MARTINEZ allega copia de oficio presentado a su empleador FUNDACIÓN CARDIDVASCULAR DE CDLDMBIA por presunto despido indirecto del 21 de octubre de 2019, no pago oportuno de salarios, EPS, pensión y otros *(Folio 1 al 5)*.
2. Que con Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 y modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, se ordena la suspersión de términos por ocasión a la emergencia sanitaria.
3. Mediante Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020, se ordena levantar la suspensión de términos proferida mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020.
4. Por Auto No. 001528 de fecha 06 de octubre de 2020, La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, ordena iniciar la averiguación preliminar a la FUNDACIÓN CARDID VASCULAR DE COLOMBIA, por el presunto incumplimiento de la normatividad laboral en el

"Por medio de la cual se [illegible] un Recurso de Apelación"

pago de salarios artículo 127 del C.S.T y prestaciones sociales cesantías, interés a las cesantías Y primas artículos 19[illegible] C.S.T y siguientes del decreto 1072 de 2015 y siguientes artículo 00 ley 50 de 1990 y prestaciones artículo 186 C.S.T y siguientes decreto 1072 de 2015, incumplimiento a los aportes de seguridad social al SSSI (pensión) artículo 15,17,18,22 de la ley 100 de 1993 modificado por el artículo 3 de la ley 797 de 2003 y comisiona a un funcionario para adelantar las diligencias administrativas pertinentes con el fin de indagar si existen méritos suficientes para dar inicio al Procedimiento Administrativo Sancionatorio, y en caso de existir [illegible] estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47 y siguientes de la ley 1437 de 2011 y procedimiento IVC-PD-02. *(Folio 16)*. Auto comunicado el 26 de octubre de 2021 [illegible] en guía RA284933234CO de la empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folio 21)*.

5. Que, en oficio de fecha 17 de agosto de 2021, se ordena comunicar la existencia de méritos para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio a FUNDACIÓN CARDIO VASCULAR DE COLOMBIA el cual fue comunicado electrónicamente el día 18 de agosto de 2021visto en certificado E53797218-S y física el 19 de agosto de 2021 visto en guía YG 245614422CO de la Empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folios 57 a 66)*.
6. En Auto 001925 del 31 de agosto de 2021, al encontrar méritos suficientes ordena el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio con la formulación de cargo contra de FUNDACIÓN CARDIO VASCULAR DE COLOMBIA por la inobservancia del artículo 57 numeral 4, artículo 134 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo (por la presunta falta de pago oportuno de salarios de los meses de junio a septiembre de 2019) *(Folios 67 a 71)*. Auto el cual fue notificado por aviso anticipado el 12 de octubre de 2021 conforme a la guía YG277965545CO de la Empresa de Servicios Postales Nacionales 472 ante la no comparecencia a la notificación personal *(Folio 71 a 80)*.
7. Con Auto de fecha 10 de noviembre de 2021 se reconoce personería para actuar a EDUARDO PILONIETA PINILLA T.P 10.225 CSJ, PATRICIA ALVAREZ RIBERO T.P 66.579 CSJ, DIANA CAROLINA ORTIZ VARGAS TP 305.827 CSJ, ANGELICA MARIA RUIZ OINILLA TP 281.527 CSJ, LAURA NATHALY ORTIZ BECERRA TP 280.278 CSJ, VIANA PEREZ GOMEZ TP 224.932 CSJ *(Folio 107)*.
8. Con Auto No. 002569 de fecha 11 de noviembre de 2021, se niega la práctica de pruebas testimoniales solicitadas por el apoderado de la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA. *(Folio 108)*. Comunicado el 12 de noviembre de 2021 electrónicamente conforme al certificado E60656108-S de la empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folio 109 a 114)*.
9. En Auto No.002598 de fecha 17 de noviembre del 2021 se corre trasladado para alegatos de conclusión una vez finalizado el periodo probatorio *(Folio 115)*. Comunicado el 17 de noviembre de 2021 conforme a certificado E60938467-S de la empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folios 116 A 120)*.
10. Luego de adelantado el trámite procesal correspondiente y recaudadas las pruebas, mediante Resolución 001659 de fecha 13 de diciembre de 2021, se ordenó sancionar a FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA. por la violación del del artículo 57 numeral 4, artículo 134 numeral 1 de Código Sustantivo de Trabajo (por la falta de pago oportuno de salarios de los meses de junio a septiembre de 2019) *(Folio 128 a 136)*. El anterior Acto Administrativo Sancionatorio fue notificado a apoderado de FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA. el Dr. EDUARDO PILONIETA PINILLA electrónicamente el 29 de diciembre de 2021 visto en certificado E65431619-S de la Empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folio 137,141,142143,144)* conforme a la autorización *(Folio 141)*.
11. Mediante escrito electrónico con radicado 05EE2022746800100000308 de fecha 13 de enero de 2022 el apoderado de FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA. el Dr. EDUARDO PILON IETA PINILLA interpone recurso de reposición y apelación contra la Resolución 001659 de fecha 13 de diciembre de 2021 *(Folios 158 a 163)*.
12. Con Resolución 000275 del 28 de febrero de 2022, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial De Santander, no repone la decisión tomada en primera instancia. *(Folio 169 a 174)*.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

13. El anterior acto administrativo fue comunicado a las partes jurídicamente interesadas conforme a los *(Folios 175 a 184)*.

II. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Inconforme con la decisión la Dra. EDUARDO PILONIETA PINILLA apoderado de la sociedad FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA señala:

(...) "Frente a la relación laboral que existió entre las partes.

- *Mi representada y la quejosa se suscribieron un contrato de trabajo a término fijo que inició el 1 de junio de 2011.*
- *El último cargo desempeñado por la señora MIREYA GAMBOA DURÁN fue el de AUXILIAR DE ENFERMERÍA.*
- *Durante todo el tiempo que duró la relación laboral la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA pagó los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social integral y demás derechos sin que a la fecha adeude suma alguna*

Frente al no pago oportuno de los salarios.

El Ministerio del Trabajo considera, que de acuerdo con la normatividad, el pago de los salarios debe realizarse por periodos iguales y vencidos los cuales no podrán ser superiores a un mes y para el caso concreto la entidad observa el no cumplimento de esta norma.

Al punto es imperante tener en cuenta que la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 4207 de 2018 señaló que una vulneración es considerada como sistemática cuando la misma debe ser regular, periódica o continua; es decir, que el incumplimiento es reiterado y no ocasional. Veamos:

> *"(...) Se ha de reiterar por la Sala, una vez más, que no se trata del simple incumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa para que el trabajador tenga un justo motivo atribuible al empleador para renunciar, como parece entenderlo el recurrente, sino que el precepto regulador de la causal precitado exige que este sea sistemático, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódico o continuo, que apunte a demostrar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir.*
>
> *En este sentido se pronunció esta Corte, en un caso de similares características al presente, donde el empleador, en estado de reestructuración económica, presentaba un retraso en el pago de un mes de salario y dos primas, cuando la trabajadora decidió renunciar por la supuesta culpa del empleador. Dijo la Corte en dicha oportunidad:*
>
> *"(...) Con todo, al margen de lo anterior, es de agregar que la interpretación del Tribunal sobre la causal de despido indirecto que tiene que ver con , contenida en el ordinal 6° del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y que lo llevó a concluir que la conducta de la empleadora no se enmarcaba dentro de esa causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de los trabajadores demandantes, al estimar que en el sub lite, fuera de que mediaban razones valederas para haberse atrasado el empleador en el cubrimiento de sueldos en algunos periodos, , queriendo significar que el incumplimiento debe ser continuado y no ocasional para que se configure la causal; no va en contravía a lo adoctrinado por esta Sala de la Corte sobre el tema, en donde al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) de ese mismo ordenamiento, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo "sistemático", en sentencia del 6 de junio de 1996 radicado 8313, puntualizó: (...9 Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir" (resalta la Sala)>. (...)".*

En el caso no se presentan estas características porque la presunta demora en el pago únicamente se generó por cuatro meses, periodos en los que, no obstante, la querellante recibió un pago mensual.

No puede hablarse de un reconocimiento inoportuno del salario pues la extrabajadora siempre recibió por lo menos un ingreso en los meses de: junio, julio, agosto, septiembre, es decir, no estuvo desprotegida en los periodos que originaron la queja.

Lo anterior significa que hubo un pago periódico e oportuno y por lo tanto el reconocimiento del salario no se puede interpretar como inoportuno.

Frente a las razones que justifican la fecha de pago de los salarios

La situación financiera de la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA no proviene de su actuar, por el contrario son las EPS´S quienes entran en forma reiterativa en mora poniendo en riesgos financieros a las instituciones que prestan el servicio de salud.

No obstante lo anterior, mi representada ha diseñado varias estrategias que le han permitido y le permiten cumplir con todas las obligaciones, priorizando siempre las laborales.

Así mismo, la no cancelación oportuna de salarios se generó por un corto periodo de tiempo gracias a las gestiones que la FCV hizo para lograr cumplir con todas las obligaciones; tanto así que la situación logró normalizarse sin que a la fecha se presenten moras en los pagos.

Frente a la buena fe de mi representada y el deber que sobre el particular tienen sus trabajadores

El artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo dice:

> *ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella*

Como puede observarse los trabajadores también deben entender las situaciones por las que atraviesan sus empleadores máxime cuando la crisis financiera no depende en forma alguna de su actuar.

Nótese que la relación laboral entre las partes se desarrolló por un periodo de 8 años, en los cuales mi cliente cumplió con el pago de sus obligaciones. Esto significa que por un mero y breve retardo justificado y presentado en solo cuatro (4) periodos de pago, no da mérito para que la actora haya presentado una queja cuando en los periodos anteriores tuvo el pago oportuno de sus ingresos, dejando de lado el deber de buena fe y solidaridad al que ella se encuentra obligada con quien le dio empleo.

Igualmente debe tenerse en cuenta que, así como se exige a los empleadores realizar procedimientos previos a la finalización de una relación laboral, la ex empleada también debió manifestar su inconformismo con la planeación de pagos de la fundación, para poder llegar a una solución frente al conflicto planteado.

Nótese que la misma entidad encontró como cumplida, por parte de mi cliente, el pago de los demás derechos laborales. Veamos:

Antes de pronunciarnos frente al cargo formulado, es necesario recalcar que dentro de la reclamación se advirtió vulneraciones en torno a la no afiliación y pago de seguridad social integral, es necesario advertir que esta situación fue verificada por el Despacho, evidenciándose por parte de la investigada, las afiliaciones y pagos al Sistema de Seguridad Social Integral por todo el año 2019 (Fl 33 – 37), razón por la cual no se formuló cargos por ese concepto.

Frente a la ausencia de daños y perjuicios a la querellante.

El daño es entendido por la doctrina como la lesión a un bien y el perjuicio se refiere a la disminución patrimonial o extra patrimonial que se deriva de esa lesión.

La Corte Suprema de Justicia ha entendido que una eventual sanción corresponde al resarcimiento o pago de un perjuicio ocasionado. Veamos lo establecido por la sentencia SC 3653 del 2019:

> *"El perjuicio es la consecuencia que se deriva del daño para la víctima, y la indemnización corresponde al resarcimiento o pago del "(...) perjuicio que el daño ocasionó (...)*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Para que pueda predicarse la obligación de cancelar una sanción, debe acreditarse que el daño es real y directo, en cuyo caso el victimario deberá resarcir los perjuicios causados de forma injustificada a la humanidad o al patrimonio de la víctima.

Para el caso en concreto, la señora MIREYA GAMBOA DURÁN no sufrió daño alguno porque mi mandante siempre realizó un pago mensual, así como también el pago completo y oportuno de los demás derechos laborales.

Es importante aclarar que no se lesionó ni violó ningún derecho fundamental al querellante, teniendo en cuenta que:

- *Se salvaguardó el derecho al mínimo vital y a una vida digna porque durante los meses, que según la actora no se le reconoció salario, se le hicieron pagos mensuales que garantizaron responder por sus gastos y cancelar sus obligaciones.*
- *Durante el tiempo que duró la relación laboral la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA le pagó las prestaciones sociales sin que a la fecha se le adeude suma al respecto.*
- *Mi cliente afilió y canceló en favor de la actora los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, es decir, nunca estuvo desprovista de servicios de salud, de la protección que presta el sistema general de pensiones, así como tampoco de la atención que brinda la ARL.*

La FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA con su actuar no causó daño alguno y cuando no se causa un año no hay lugar a la imposición de sanción.

Frente a la obligación del Ministerio del Trabajo de evaluar el caso concreto teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar que lo rodearon.

Señala en la decisión, el ente administrativo, que si bien no existió una ausencia de pago de las obligaciones que tenía mi representada para con la querellante éstos no fueron realizados de manera oportuna, desconociendo la realidad plasmada que exime de responsabilidad a mi representada y que justifica su actuar.

El Ministerio del Trabajo está realizando un análisis exegético y gramatical fallando a partir de la literalidad de la norma sin contemplar: los eximentes de responsabilidad, la buena fe en el actuar de la FCV y la diligencia con que mi cliente superó la situación, pasando por alto que la actora llevaba vinculada 8 años sin que se hubiese quejado, poniéndose de presente el cumplimiento estricto de mi cliente con sus obligaciones para con ella.

Sobre el tema la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, bajo los criterios de la sana crítica ha entendido que cuando un trabajador no manifiesta su inconformidad sobre algún acto jurídico de su empleado se infiere que lo ha convalidado tácitamente. En sentencia SL 4546 del 2018, cuando resolvía sobre un cambio de funciones, consideró lo siguiente:

> *"Conforme lo anterior, para la Sala, acorde al principio de la sana crítica y las máximas de la experiencia que lo compone, no erró el Tribunal en cuanto afirmó que el actor ejerció sus labores entre 1978 y 2004, toda vez que en ese lapso no presentó acción judicial alguna, lo que desvirtúa cualquier inconformidad al respecto; y si algún disenso hubo frente a tal modificación, el paso del tiempo indica que aquel consintió tácitamente en la misma. De modo que para la Corte, es claro que el accionante aceptó libre y voluntariamente el oficio de electricista de planta y sus efectos en la remuneración".*

La Entidad debe dar aplicación al plan de mejoramiento dispuesto en el Decreto 614 de 1984:

El Decreto 614 de 1984 en sus artículos 44 y 45 establece que el Ministerio no puede imponer una multa sin antes agotar las etapas que ha fijado la ley para requerir a las empresas sobre el cumplimiento de sus obligaciones.

Si bien el Decreto hace referencia a normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el plan de mejoramiento puede ser aplicado por analogía al presente asunto dado que se trata del cumplimento de obligaciones de carácter laboral.

Así entonces, solicitamos al ente que en virtud de sus funciones de prevención valide y apruebe el mejoramiento permanente de la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA al encontrarse actualmente al día en los derechos laborales y al haber cancelado, en su totalidad, las obligaciones que le correspondían a la actora sin que a la fecha se le adeude suma alguna

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

La Entidad debe dar aplicación a las disposiciones de la Ley 1610 del 2013:

En el hipotético caso que el Ministerio del Trabajo ratifique que existió un incumplimiento en las normas laborales, solicitamos respetuosamente que tenga en cuenta lo dispuesto por el artículo 3

Como puede observarse, las funciones preventivas y de mejoramiento que deben tener las inspecciones del trabajo permiten al Funcionario la adopción de medidas diferentes a las sancionatorias para lograr que las entidades investigadas se ajusten a la normatividad.

Para el caso en concreto mi cliente sin necesidad de la intervención de la entidad estatal se puso al día en el pago de sus obligaciones laborales un plan de mejora para la Institución, situación que se mantiene en la actualidad.

Sobre la carencia actual del objeto por hecho superado

El juez constitucional ha dispuesto unos requisitos jurisprudenciales en sede de tutela para poder determinar si operó la carencia actual del objeto por hecho superado y dispuso:

> *"La Corte ha señalado tres criterios para determinar si en un caso concreto operó o no el fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado: (i) que con anterioridad a la acción de tutela exista una vulneración o amenaza a un derecho fundamental del accionante cuya protección sea posteriormente solicitada; (ii) que durante el trámite de la acción de tutela haya cesado la vulneración o amenaza del derecho, y (iii) si la acción pretende el suministro de una prestación y, "dentro del trámite de dicha acción ya satisface ésta, también se puede considerar que existe un hecho superado" Sentencia T 403 del 2018.*

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia C-083 de 1995 identifica 2 tipos de analogía: legis y juris, explicando que el razonamiento por analogía legis ocurre cuando el juez aplica la ley a una situación no contemplada explícitamente en ella, pero esencialmente igual, para los efectos de su regulación jurídica. En cuanto a la analogía juris establece que a partir de diversas disposiciones del ordenamiento jurídico, se extraen los principios generales que las contienen y se aplican a casos o situaciones no previstas en la norma. Veamos:

> *"(..) Se dijo un poco más arriba que cuando el juez razona por analogía, aplica la ley a una situación no contemplada explícitamente en ella, pero esencialmente igual, para los efectos de su regulación jurídica, a la que sí lo está. Esta modalidad se conoce en doctrina como analogía legis, y se la contrasta con la analogía juris en la cual, a partir de diversas disposiciones del ordenamiento, se extraen los principios generales que las informan, por una suerte de inducción, y se aplican a casos o situaciones no previstas de modo expreso en una norma determinada (...)".*

La carencia actual del objeto por hecho superado puede ser aplicada al presente asunto por analogía juris teniendo en cuenta que aquella vulneración que se aducía ante el Ministerio del Trabajo fue subsanada con anterioridad a la presentación de la querella, conforme se corrobora de las pruebas que reposan en el proceso.

El Ministerio del Trabajo debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

En el hipotético evento que la Entidad no reponga la decisión, solicitamos tengan en cuenta los criterios de graduación de las sanciones. Veamos:

- *No existió resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora, pues desde el principio aportó toda la información requerida por la Entidad.*
- *No se utilizaron medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar el motivo por el cual se inició la investigación. Siempre atendió prontamente los requerimientos realizados por el Ministerio y ha cumplido de manera diligente las obligaciones que tiene frente a los trabajadores*
- *No se presentó reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, toda vez que se realizó una explicación completa de los cargos la cual no puede tomarse en contra de la FCV pues se estaría violando el derecho de defensa y debido proceso.*
- *No se generó daño o perjuicio a los intereses jurídicos tutelados pues siempre se han garantizado los derechos de los trabajadores y se ha cumplido con las normas laborales, además los pagos fueron realizados con anterioridad al inicio de la investigación del Ministerio. Ha generado estrategias efectivas que han permitido el cumplimiento de los pagos en los plazos previstos en la Ley.*
- *No existió un beneficio económico a favor de mi representada." (...)*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO

➢ **DEL DEBIDO PROCESO**

PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES:

En primer lugar, es importante, traer a colación la Corte Constitucional, que mediante Sentencia C-034/14, al referirse al principio del derecho al Debido Proceso estableció:

> *"El debido proceso es un derecho fundamental. Posee una estructura compleja, en tanto se compone por un plexo de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad.*
>
> *(...)*
>
> *El Estado Constitucional de Derecho es, desde esta perspectiva, un conjunto de garantías de esos derechos, al tiempo que las normas que determinan la estructura del Estado y sus instituciones deben interpretarse en función de esas garantías. En la sentencia C-980 de 2010, señaló la Sala Plena:*
>
> > *"Así entendido, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho al debido proceso hace referencia al comportamiento que deben observar las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones, en cuanto éstas se encuentran obligadas a "actuar conforme a los procedimientos previamente establecidos en la ley, con el fin de garantizar los derechos de quienes puedan resultar afectados por las decisiones de la administración que crean, modifican o extinguen un derecho o imponen una obligación o una sanción". En el propósito de asegurar la defensa de los administrados, la jurisprudencia ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: (i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso".*

En virtud de lo anterior, se observa el procedimiento adelantado para el caso sub examine en virtud de la facultad Ministerial de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normatividad, concordante con el proceso Inspección, Vigilancia y Control, Procedimiento averiguación preliminar, Código IVC-PD-01 y Procedimiento Administrativo Sancionatorio ICV-PD-02, están al margen de la Ley 1437 de 2011.

➢ **DE LOS RECURSOS PRESENTADOS:** Folios 158 a 163,

Es imperativo resolver los recursos conforme a la Ley, correspondiendo al Despacho en segunda instancia, traer a colación el principio de la doble instancia, que a texto la Sentencia C- 401/13, de la Corte Constitucional establece su finalidad así.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

DOBLE INSTANCIA-Finalidad

La doble instancia tiene múltiples finalidades relacionadas con el derecho de defensa, tales como permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía, ampliar la deliberación del tema y evitar errores judiciales: "Su finalidad es permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía -lo que en principio es indicativo de mayor especialidad en la materia- con el fin de que decisiones contrarias a los intereses de las partes tengan una más amplia deliberación con miras a su corrección. La doble instancia también está íntimamente relacionada con el principio de la "doble conformidad", el cual surge del interés superior del Estado de evitar errores judiciales que sean aquellos no sólo la libertad del ser humano, sino también importantes recursos públicos debido a fallos de la jurisdicción contenciosa que condenan al Estado bajo la doctrina del error jurisdiccional.

Visto lo anterior, se procede a lo dispuesto en cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014 y atendiendo lo dispuesto en el artículo 74 del C.P.A.C.A - Ley 1437/2011, en armonía con el literal c) del artículo 12 del Convenio 81 y el literal c) del artículo 16 del Convenio 129 de la OIT y el Manual del Inspector de Trabajo, *" la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas, que permite su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. Con las reglas de la experiencia, la lógica, etc.*

<u>OPORTUNIDAD, PRESENTACION Y REQUISITOS DE LOS RECURSOS:</u>

En primer lugar, es competente esta instancia para puntualizar las disposiciones legales que regulan la presentación de los recursos en materia administrativa, siendo estos los artículos 76 y 77 del CPACA, que en sus apartes estipula:

> *"Artículo 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia o de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, al vencimiento del término de 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, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar. El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción. Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios".*
>
> *"Artículo 77. Requisitos. 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...".*

De tal forma, que, en uso del derecho de contradicción contra el acto administrativo primigenio, se ha de decir que se surtió la notificación al apoderado de la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA el Dr. EDUARDO PILON IETA PINILLA electrónicamente el 29 de diciembre de 2021 visto en certificado E65431619-S de la Empresa de Servicios Postales Nacionales 472 *(Folio*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

137,141,142143,144) conforme a la autorización *(Folio 141)*. Se concedió el término procesal de 10 días hábiles siguientes a su notificación para la interposición de los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, por tanto, se evidenció que se allegó escrito contentivo de recurso el día 13 de enero de 2022 -Folios 158 a 163–, verificándose que se cumplieron los presupuestos señalados para su oportunidad, presentación y requisitos previstos en los Arts. 76 a 78 de la Ley 1437 de 2011, siendo así y al encontrarse el procedimiento adelantado a margen del debido proceso, este despacho procederá a su estudio.

- **PARA RESOLVER SE CONSIDERA:**

Ahora, para resolver lo que en derecho corresponde este despacho procede a analizar si la determinación tomada se encuentra ajustada en derecho, por ende, retomando la problemática jurídica se precisará el alcance de los conceptos adoptados como *ratio decidendi* y reparos presentados para sustentar la decisión.

En principio habrá de decirse, que el legislador atribuye al Inspector de Trabajo y Seguridad Social la función de imponer las sanciones a que haya lugar por la violación a las disposiciones legales vigentes en materia laboral, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y no es un simple capricho que se atribuyó el fallador de primera instancia. Ello, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, que reza:

> *(...)"**Artículo 1.** Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público. " (...)*

Así mismo, en pronunciamientos el Honorable Consejo de Estado, Sección Segunda, Consejera Ponente AYDA VIDES PABA, Expediente No: 2002-0852-01, reiteradamente a indicado la función policiva laboral

> (...) *"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho". Son dos consideraciones completamente diferentes: La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad" (...)*

En ese orden de ideas, corresponde al Ministerio de Trabajo dentro de su órbita de competencia y ante el conocimiento de una violación a las disposiciones mencionadas en la querella, iniciar un Procedimiento Administrativo para establecer la existencia de la vulneración, en virtud de su función de policía administrativa y así determinar la existencia de méritos suficientes para imponer la sanción.

Descendiendo al caso en concreto procede el despacho a desatar las inconformidades del recurrente, quien inicia reprochando "que para ser acreedor de la sanción el comportamiento debe ser continuado y no ocasional por ello la demora en el pago del salario de cuatro meses no une las respectivas características, así mismo al haberse dado un reconocimiento de parte de su salario siempre estuvo protegida en los periodos que originaron la queja", reparos que no serán avalados por este operador administrativo en la medida que el derecho al pago oportuno del salario es, como lo ha afirmado la H. Corte Constitucional, un derecho fundamental que, como tal, merece una protección especial:

(...) "De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad."[1] (...)

(...)" La Corte ha determinado que la falta de pago puntual y completo del salario, imposibilitan al trabajador atender sus necesidades básicas de carácter personal y familiar lo que implica la violación del mínimo vital, el cual se ha entendido como "los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a la alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto a factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano"[2]. Tal vulneración al derecho al mínimo vital puede evitarse o subsanarse a través del amparo tutelar, por cuanto el desorden administrativo o los malos manejos presupuestarios que puedan conducir a una cesación de pagos no deben ser soportados por el trabajador o su familia"[3] (...)

Así las cosas, las premisas planteadas de que no hubo una violación sistemática y que siempre existió un pago periódico e interrumpido, no es ajustado en derecho, pues esta retribución salarial que subyace de la relación laboral existente entre las partes se encuentra intrínsecamente ligada con la satisfacción de los derechos fundamentales de la persona a la subsistencia.

Cabe precisar, que el hecho de que el empleador hubiese dado cumplimiento parcial a su obligación sin importar la causa que la generó, no lo exime de respetar lo consignado en las normas laborales, de forma tal que, si se vio expuesto a una carencia económica esa situación no justifica incumplir su obligación con el fin de evitar la vulneración de los derechos laborales de sus trabajadores máxime cuando el mismo estatuto adjetivo laboral es claro en advertir que la responsabilidad derivada de un declive económico propio de su actividad comercial no pueden ser trasladadas al trabajador con el objetivo de menoscabar el goce pleno de sus derechos laborales, así lo sostuvo el legislador con la tipificación del artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo .

*(...) **"ARTICULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS.** El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, **pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.**" (Negrillas fuera del texto) (...)*

Por otro lado, el recurrente expone la ausencia de daños y perjuicios a la querellante, reparo que no es acertado, pues es precisamente la H. Corte Constitucional la que ha sentado la posición de que la cesación del pago de salario o en el sub examine el pago incompleto afecta directamente el mínimo vital de su trabajadora.

Ahora, considera el recurrente que puede ser aplicada la carencia actual del objeto por hecho superado, al ser subsanada aquella vulneración que se aducía ante esta entidad, con anterioridad a la presentación de la querella, sin embargo, es importante aclarar que de acuerdo con las funciones y atribuciones otorgadas a esta autoridad administrativa del trabajo, le compete la vigilancia y control del cumplimiento a la normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones sociales, con atribuciones sancionatorias de acuerdo con las previsiones del Art. 486 del C.S.T.., de acuerdo con ello, el Consejo de Estado ha establecido reiteradamente:

*(...)**"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso**, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho". Son dos consideraciones completamente diferentes: **La policía previene o reprime la***

---

[1] SU-995 de 1999
[2] Sentencia T-011 de 1998.
[3] Sentencia T-816 de 2003.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. *(..) La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad"(...)*

Frente a la potestad sancionadora que ostenta esta autoridad administrativa del trabajo, es importante mencionar que la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional ha indicado que " *con la potestad administrativa sancionatoria se busca garantizar la organización y el funcionamiento de las diferentes actividades sociales. La Corte ha resaltado que la potestad sancionadora de la administración es un medio necesario para alcanzar los objetivos que ella se ha trazado en el ejercicio de sus funciones."*

Entonces, de acuerdo con la investigación administrativa laboral adelantada, se determinó que las disposiciones vulneradas correspondían al no pago oportuno de los salarios de los meses de junio a septiembre de la vigencia 2019 y que por mandato legal debían ser cancelados plenamente y a tiempo, por lo tanto, no puede pretender desconocer que con su conducta se transgredió el ordenamiento jurídico y los bienes jurídicos tutelados por el legislador, así las cosas, no es de recibo que se solicite la revocatoria de la decisión bajo los parámetros que expone en su libelo, pretermitiendo los límites impuestos por el legislador, como si la infracción a las normas no hubiese ocurrido.

Igualmente, la H. Corte Constitucional ha decantado[4]:

> *(...) "que el fenómeno de la carencia actual de objeto puede presentarse a partir de dos eventos, que a su vez conllevan consecuencias distintas: (i) el hecho superado y (ii) el daño consumado. Al respecto, la Sentencia T-488 de 2005 precisó que la primera se configura cuando durante el trámite de la acción de tutela o de su revisión en esta Corte, sobreviene la ocurrencia de hechos que demuestren que la vulneración de los derechos fundamentales, en principio informada a través de la instauración de la acción de tutela, ha dejado de ocurrir. Cuando el juez constitucional verifica la existencia de un hecho superado debe declarar la carencia actual de objeto y, de manera excepcional, si estima indispensable pronunciarse respecto del fondo del asunto por las razones anteriormente anotadas, podrá emitir consideraciones adicionales sin proferir órdenes." (...)*

Teniendo en cuenta lo anterior, es obvio que la figura jurídica que se pretende no es propia de la actuación administrativa y en esta medida debe ser despachada de forma desfavorable lo pretendido.

Ahora, en lo concerniente a la aplicación del Decreto 614 de 1984, es claro para esta autoridad que el argumento se encuentra completamente desfazado, en la medida que lo que se pretende es que se aplique en el *sub lite* una norma cuyo sentido versa en transgresiones en la ejecución de los programas de salud ocupacional hoy seguridad y salud en el trabajo, tema que no fue objeto de discusión lo cual no sería congruente ni ajustado en derecho en vista que lo que se ventiló fue normas de carácter laboral y no de seguridad y salud en el trabajo.

De lo decantado, es axiomático que lo dispuesto por el legislador en el Decreto 614 de 1984 es una norma especial no aplicable al procedimiento administrativo sancionatorio adelantado y por ello se podría dar aplicación al artículo 5 de la ley 57 de 1887, que estableció claramente que la disposición relativa a un asunto especial prefiere a la que tenga carácter general, por tal motivo resulta inane lo argumentado por el recurrente en cuanto a que por analogía debía aplicarse está cuando ni siquiera guarda concordancia en su naturaleza.

---

[4] T 268 de 2013 Corte constitucional

Por último, frente a la tasación de la sanción, se observa que para la imposición del *quantum*, se tomó en cuenta lo señalado en el Artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo numeral 2, el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 , que enuncian los rangos de movilidad y/o dosificación de la multa a imponer, así como los criterios de graduación de la sanción del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, pues: 1) se ilustró de qué se trataban, y 2) se explicó cuáles iban a ser aplicados, razón por la que no se agravó la sanción impuesta, siendo proporcional y razonable frente al incumplimiento en que se incurrió

De igual forma y sobre los criterios de dosificación de las sanciones señaló el Consejo de Estado en sentencia de veinte (20) de octubre de dos mil seis (2006) expediente 68001231500019972933 01 Actor: UNION SANTANDEREANA DE TRANSPORTES URBANOS S.A. UNITRANSA:

> *... (...) ..."la dosificación no implica que en el acto administrativo se deba hacer un razonamiento expreso y especial para sustentar el quantum de la sanción, sino que ello puede estar dado en la valoración de la gravedad de los hechos, como en efecto se hace en la decisión aquí enjuiciada, de suerte que realizada esa ponderación se colige que la Administración ha estimado que la sanción aplicada es la que ameritan los hechos, y pasa a ser de cargo del administrado demostrar que no lo es, es decir, que es desproporcionada a los mismos" ...(...)...*

Así las cosas, la sanción impuesta no es exorbitante, y más importante aún, es razonable y ponderada frente al incumplimiento normativo en que incurrió el empleador sancionado, señalándose que no sería más gravosa pues la mayoría de los criterios de agravación no eran aplicables; aunado a que la falta que se sanción, no es un mero trámite sin sentido, sino que busca la protección de los derechos mínimos de los trabajadores con el acompañamiento de este ministerio.

Conforme lo anterior, no hay lugar a revocar ni modificar la sanción impuesta al encontrarse ajustada a derecho, debiendo confirmarse entonces la decisión de primera instancia.

De tal forma, se considera por parte de este Despacho, que a pesar que los funcionarios del Ministerio del Trabajo en el ejercicio de sus funciones ostentan facultades administrativas especiales y una facultad como autoridad de policía, administrativa general y permanente, en este caso la Dirección Territorial de Santander, debe ceñirse a las orientaciones generales y del procedimiento administrativo general, pues bien, la OIT en su documento "*A Tool Kit for Labour Inspectors*", indica como propósito de los inspectores de trabajo "**el cumplimiento de todas las normas de protección laboral, así como desarrollar las relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva**.". Ello es armónico con el contenido del artículo 3 del Convenio 81, artículos 22 y 6 del Convenio 129 de la OIT.

Así las cosas, con fundamento en el derecho al debido proceso que le asiste a las partes, así como del principio administrativo de responsabilidad de las decisiones de la administración, previstos en el artículo 3 del CPACA, el Despacho al amparo del principio de la Buena Fe del artículo 83 de la Constitución Política, en consonancia con el artículo 5 de la Ley 1437 de 2011- Principios Propios de la actuación administrativa, y en armonía con la estrategia global de la OIT que ampara las disposiciones objetivas procede a confirmar la Resolución 001659 del 13 de diciembre de 2021, por las razones consignadas en este acto administrativo, sobre el **imperio de la legalidad que debe regir en todos los actos administrativos y la primacía de protección de derechos fundamentales.**

En mérito de lo expuesto, **EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (E)**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, la Resolución 001659 del 13 de diciembre de 2021, proferida por la inspección de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR, a 1) la **FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA** identificada con NIT 890.212.568-0, por intermedio de su apoderado EDUARDO PILONIETA PINILLA identificado con cedula de ciudadanía No. 17.146.598 abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 10.395 expedida por el C.S de la J. y otros, con dirección de notificación en la Carrera 50 No. 53 —167 Barrio Altos de Pan de Azúcar, Bucaramanga — Santander, correo electrónico: notificaciones@pilonietalvarez.com ; 2) a MIREYA GAMBOA DURÁN identificada con cédula de ciudadanía No. 37.511.493 con dirección de notificación en la Carrera 18 # 46 — 20 Torre 1 Apto 804 Edificio Elite Condominio, Bucaramanga — Santander; y a los demás jurídicamente interesados, en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR, en la diligencia de notificación que con la presente queda agotada la actuación administrativa y sólo proceden las acciones ante la jurisdicción Contencioso Administrativo si se dieren los presupuestos legales para ello.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga, a los 24 AGO 2022

GUILLERMO ELIZANDERSON ELIZALDE PADILLA
Director Territorial de Santander (E)

Proyectó: S/Núñez Zarate
Revisó/Modificó: G/Elizalde
Aprobó: G/Elizalde