



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION

000774

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

17 JUL 2015

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER 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 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Radicación: 14368-42.42-318 del 24 de JULIO 2013.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de W.G SANTANDER S.A.S

IDENTIDAD DEL INTERESADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a W.G SANTANDER S.A.S **con cc Nit** 900083367-8 y representado legalmente, por WINSTONG GALVIS CASTILLO, y con Domicilio: Calle 70 No 43w -20 Barrio Zona Industrial Bucaramanga- Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Que mediante reclamación de fecha 5 de julio de 2013 radicada con el número 4963, de parte de la señora CLAUDIA PATRICIA REYES, en contra de W.G SANTANDER S.A.S, en donde reclama el pago de prestaciones sociales, pago de salarios, porcentajes de ventas del mes mayo y junio de 2013. Folio 1al 3

El Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander comisionó mediante Auto del 24 de julio de 2013, a un Inspector de Trabajo adscrito al grupo de trabajo, para que en uso de sus facultades legales, adelantara la correspondiente Averiguación preliminar, con el fin de evidenciarlos hechos denunciados (Folio 8).

Que mediante oficio de fecha 24 de julio de 2013 se informa al apoderado de la señora CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ, que fue comisionado un funcionario para llevar a cabo las averiguaciones preliminares correspondientes en contra WG SANTANDER S.A.S.

El funcionario comisionado avoca conocimiento mediante Auto de 6 de agosto de 2013, y dispone práctica de pruebas dentro de ellas: realizar audiencia administrativo laboral y requerir los documentos necesarios que permitan establecer

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

el cumplimiento a la ley, F-10. Enviándose las respectivas comunicaciones a las partes intervinientes dentro de las averiguaciones preliminares folio 11 y 12.

Que mediante constancia de fecha 17 de septiembre de 2013 se presentó el apoderado de WG SANTANDER SAS, Dr. JULIAN ANDRES JIMENEZ FONSECA, y en el cual no se pudo llevar a cabo la audiencia, porque no se presentó la parte interesada. Folio 13

Que mediante oficio No 14368 -2869 del 17 de septiembre de 2013, se aclara que la dirección donde fue enviada la primera citación fue errada y se cita nuevamente a la señora CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ, a una nueva audiencia de conciliación administrativa laboral, igualmente se citó al representante legal de WG SANTANDER para la respectiva a audiencia a realizarse el día 26 de octubre de 2014. Folio 14 y 15

Que mediante constancia de inasistencia de fecha de 25 de octubre de 2013, no se pudo llevar a cabo la diligencia de audiencia administrativo laboral por la no presencia de la parte investigada señor apoderado de W.G SANTANDER S.A.S, y en cual se dejó constancia que la correspondencia enviada a WG SANTANDER SAS, fue devuelta por la oficina de correo “por no existir número”. Folio 17.

Que mediante oficio No 73680001-3369 de 15 de octubre de 2014, se requiere Al apoderado de CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ, para que allegue la dirección del domicilio de WG SANTANDER SAS. Folio 19.

Que mediante oficio No 7368001-4173, se solicita de manera errónea los siguientes documentos a WG SANTANDER SAS, de la señora JULITH PAOLA DURAN MARIN. Folio 24, igualmente el señor Representante Legal, WINSTONG GALVIS CASTILLO, de WG SANTANDER SAS, informa que la señora JULIETH PAOLA DURAN MARIN, no es trabajadora de la empresa. Folio 25.

Que mediante requerimiento 73680001-4347, se requirió los documentos a WG SANTANDER SAS, los siguientes documentos de la trabajadora CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ. Folio 28.

Que mediante escrito radicado el día 17 de diciembre de 2014, No 10653, en donde aportan los pagos a la seguridad social, salarios y denuncia ante la FISCALIA GENERAL DE LA NACION, en contra de la señora CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ, Folio 32 al 55.

Que el día 21 de enero de 2015, se formula cargos mediante AUTO No 002, en contra de WG SANTANDER SAS por los siguientes cargos; por el no pago de salarios y descuentos prohibidos Folio 57 al 59.

Que mediante oficios 7368001-559 de fecha 30 de enero de 2015, se solicita comparecer al representante legal, de WG SANTANDER SAS a notificarse de la FORMULACION DE CARGOS 002 DEL 30 de Enero DE 2015 folio 60.

Que mediante oficio 7368001- 0572, de fecha 12 de febrero de 2015, se notifica por AVISO, a WG SANTANDER SAS, de conformidad con el artículo 69 del CPACA, de la formulación de cargos No 002 de 21 de enero 2015. Folio 61.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Que mediante AUTO de cinco (5) de Junio de 2015, se corre traslado a WG SANTANDER SAS, en calidad de interesado, para que presente alegatos de conclusión. Folio 62 y 63.

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente,

**ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS,
DESCARGOS Y ALEGACIONES.**

En cumplimiento de lo establecido en las atribuciones otorgadas en el Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y la Ley 1437 de 2011 se procedió adelantar la investigación administrativa correspondiente, para determinar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la normatividad laboral.

Con base en lo anterior, este Despacho procede a analizar las pruebas aportadas y verificar el cumplimiento de las normas laborales, así:

El señor WG SANTANDER SAS no presento descargos ni alegatos

CARGOS PRIMERO: INICIAR PROCESO SANCIONATORIO POR HABER INFRINGIDO ARTICULO 149 CST DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

CARGO SEGUNDO: INICIAR PROCESO SANCIONATORIO POR HABER INFRINGIDO ARTICULO 57-2 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

WG SANTANDER SAS Incurrió en la violación de las siguientes normas.

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley,

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

La importancia del salario radica en que es “uno de los elementos del contrato de trabajo y es a la vez uno de los móviles para que una persona disponga trabajar para otro”.

Sin embargo, como lo afirma el artículo 128 de CST, no es salario las sumas de dinero o lo recibido en especie que no corresponde a una retribución del servicio. Es decir, las propinas, los viáticos o los costos de proyectos para la empresa.

En cuanto a los periodos de pago de los jornaleros, la ley dispone un lapso no mayor a una semana; y para los sueldos, no mayor a un mes.

Es importante entender que solo se pueden hacer las deducciones o retenciones de nómina bajo la autorización formal del empleado o por mandato judicial.

El CST tiene estipulados varios tipos de descuentos sobre el salario del trabajador, divididos en tres pilares básicos.

El primero lo conforman las cuotas sindicales, las cuotas para cooperativas y las cajas de ahorro autorizadas legalmente; del segundo, hacen parte las cuotas con destino al seguro social obligatorio; y el tercer pilar son sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo.

La ley dispone una especial prohibición de los descuentos por “concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo”; así como deducciones que el empleador realice “por deudas que el trabajador tiene con el empleador indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento”.

Esta providencia, ratifica la Sala que los referidos descuentos, por pequeño que aparentemente sea su valor pero que lesiona lo de por sí exiguo, comportan una violación del derecho fundamental al trabajo en condiciones justas, en lo que concierne con el reconocimiento y pago completo al empleado de una remuneración que garantice su derecho al mínimo vital, sin que, de otra parte, exista fundamento para que cualquier pérdida en el área de trabajo sea arbitrariamente trasladada a la parte débil de la relación laboral, eventualidad que debe censurarse por no ser razonable ni equitativa, menos aún en cuanto desfavorece al trabajador. Sentencia T-716/07

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenido

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Art. 127 C.S.T).

De la norma transcrita se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importa el concepto o definición que se le hace parte del salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador por la prestación de sus servicios. Esto quiere decir, que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador, no pueden considerarse salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos (en los términos del Art. 130 del C.S.T), pagos por mera liberalidad el empleador, etc.

Retribución económica total, en dinero o en especie, que percibe un trabajador por su prestación de servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo. El salario en especie no puede superar el 30 por 100 de las percepciones del trabajador.

Una de las obligaciones del empleador contenidas en el numeral 4 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo es pagar el salario en los periodos (y fechas) convenidos y su incumplimiento puede dar lugar a que el empleado renuncie con justa causa.

El pago del salario es una obligación de origen legal que tiene el empleador y su incumplimiento reiterado y prolongado se debe calificar como grave, lo cual justifica la decisión que pueda tomar el empleado de dar por terminado la relación laboral precisamente a causa de ese reiterado incumplimiento.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 36182 del 27 de febrero de 2013 con ponencia del magistrado Carlos Mario Díez Henao manifestó que “no consulta los postulados de la buena fe que el empleador, a sabiendas de que no puede pagar el salario de sus trabajadores o que va a tener dificultades para ello siga manteniendo el contrato laboral y beneficiándose de la fuerza de trabajo de su empleado, cuando lo que en rigor le correspondería es la búsqueda de unas salidas diferentes a la pervivencia de la relación. Del mismo modo, no puede obligarse al trabajador a permanecer y perseverar en un contrato de trabajo cuando no obtiene la contraprestación de sus servicios, de ahí que ante esta circunstancia la ley lo haya habilitado para terminar su relación por justa causa imputable al empleador.

Es evidente que la obligación de pagar el salario es un asunto de gran relevancia y el empleador se encuentra obligado a proveer y prever los recursos necesarios para cumplir con dicha obligación, y si no lo hiciera, debe ser responsable por esa omisión o a veces deliberada decisión.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

Ahora, si el trabajador se ve obligado a renunciar al trabajo por falta de pago de su salario, el empleador no debe ser exonerado de la responsabilidad que le corresponde, pues la terminación del contrato se dio precisamente por su culpa, de manera tal que debe pagar al empleador la indemnización a que haya lugar, toda vez que una terminación justa del contrato por parte del trabajador es equivalente a un despido injustificado, aunque en este caso de forma indirecta, y le corresponde precisamente pagar la indemnización que hay lugar cuando se despide sin justa causa al trabajador.

En la misma sentencia ya referida dijo la corte que “sería realmente un exabrupto que el incumplimiento patronal en un punto tan sensible como el pago oportuno de salarios lleve a la situación paradójica de que el trabajador no pueda terminar el contrato unilateralmente y si lo hace no pueda reclamar la indemnización de perjuicios correspondiente, cuando es claro que la responsabilidad en la ruptura del nexo no proviene de él sino de su contraparte.”

Es claro que el pago oportuno de salarios se debe abordar con responsabilidad puesto que la consecuencia de no hacerlo es indemnizar al trabajador que un día renuncie cansado de tener que fiar en la tienda de la esquina para poder sobrevivir.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Sea lo primero considerar que es muy claro el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, en cuanto a la facultad que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo para “hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión...”.

En concordancia con lo anterior, se cuenta con las disposiciones concretas de competencia asignadas a este Ministerio, según lo dispuesto en las Resoluciones Nos. 00404 de 2012 y 02143 de 2014, motivo por el cual se procedió de conformidad en el presente caso.

En tal virtud, constituye objeto de la presente actuación, la violación por parte de la investigada de la siguiente normatividad: artículos 149 y 57 del CST.

Este despacho, se mantiene en la decisión de tener en firme la formulación de cargos de fecha 21 de Enero de 2015, por el no pago de salarios como una de las obligaciones especiales del empleador contempladas en el artículo 57 del CST; en cuanto a este punto se deja claro que WG SANTANDER SAS, no allega documentación relativa al pago de salarios de la señora CLAUDIA PATRICIA REYES, en cuanto al pago de salarios, porcentajes en ventas, en el cual se le

17 JUL 2015

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

recuerda lo dicho por el artículo 127 del CST, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990 dice "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa sobre ventas y comisiones".

En cuanto a la vulneración del artículo 149 del CST, este despacho sostiene que en algún momento de las averiguaciones preliminares, se aporta la documentación del pago de salarios de los meses de Enero a Abril de 2013, pero no se aporta el pago de salarios de mayo y cinco días de junio de 2013, de igual manera no es bien visto por el despacho, el condicionar el pago de prestaciones sociales y los salarios de los meses mencionados anteriormente tal como consta a folio 32 en donde manifiesta " que la liquidación no se le ha entregado debido a que la señora no se ha acercado a la empresa a entregar el cargo, los dineros cobrados a los clientes y la documentación interna de la empresa y manifiesta que actualmente cursa en la fiscalía decima local de bajo el radicado 680016008828201301300.

Asimismo, este despacho analiza que "En la causal de acto inmoral o delictuoso en el trabajo que permite la terminación del contrato por justa causa por parte del empleador, se circunscribe todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. La legislación previa a la expedición del decreto 2351 de 1965, establecía la condicionalidad de que las actuaciones señaladas fueran debidamente comprobadas ante la autoridad competente lo que generaba una protección especial al trabajador y fortalecía el principio de presunción de inocencia a que tiene derecho. De otra manera con lo manifestado por parte del empleador WG SANTANDER SAS, se está generando una retención prohibida los salarios y prestaciones, de acuerdo al artículo 149 del CST modificado por el artículo 18 de la ley 1429 de 2010, establece una facultad de disposición de sus ingresos que limita al trabajador imponiendo al empleador la prohibición de efectuar descuentos, diferentes a los legalmente obligatorio, aun cuando el trabajador haya firmado la respectiva autorización de descuento.

De otro lado, el antecedente legal de esta prohibición está en el artículo 149 del CST, el cual establecía que para efectuar un descuento se requería de autorización pero este requisito quedo eliminado con el artículo 18 de la ley 1429 de 2010 dejando así al empleador la responsabilidad de velar porque el trabajador reciba ingresos suficientes para su sostenimiento y procurando evitar que adquiera compromisos superiores a los que el salario les permite. Son descuentos permitidos de acuerdo al artículo 150 del CST: "Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas con el reglamento de trabajo debidamente aprobado".

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente este despacho ve viable, la imposición de la sanción administrativa, al detectar incumplimiento a la normatividad laboral, por vulnerar bienes jurídicamente tutelados como el mínimo vital, en cuanto al pago de salarios y retención indebida de salarios, cometiendo una gravísima infracción con la presunta responsabilidad subjetiva por parte del empleador en este caso W.G SANTANDER. S.A.S.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

RAZONES DE LA SANCION

Es de destacar que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso una función correctiva y coactiva toda vez que tiende a sancionar al responsable de la inobservancia a los artículos. TITULO I, CAPITULO IV ARTICULO 57-4 del CST y TITULO IV CAPITULO III artículo 149 del CST, En el caso particular, normas que atañen a obligaciones especiales del empleador, y prohibición de retención de salarios.

GRADUACION DE LA SANCION

Según el artículo 486 del C.T.S. Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 41, modificado. Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013, se encuentran previstas como sanciones administrativas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al SENA.

El artículo 12 de la ley 1610 de 2013, establece los criterios de graduación de la sanción que deben ser aplicados, DAÑO O PELIGRO GENERADO A LOS INTERESES JURÍDICOS TUTELADOS:

Dentro del aglomerado del expediente, se observa la afectación de los intereses jurídicamente tutelados, a TITULO I, CAPITULO IV ARTICULO 57-4 del CST y TITULO IV CAPITULO III artículo 149 del CST, el legislador en materia laboral como dentro del por lo tanto los intereses jurídicamente tutelados se vieron afectados, a un (1) trabajador de WG SANTANDER SAS, al mínimo vital teniendo en cuenta que la infracción es grave y de responsabilidad subjetiva.

Que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A

En consecuencia, la COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a WG SANTANDER SAS, identificado con NIT No 900083367-8, Representado legalmente por WINSTONG GALVIS CASTILLO, con CC 91494271 o quien haga sus veces, cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIIU corresponde a Código 4645 comercio al por mayor de productos farmacéuticos medicinales cosméticos y de tocador; con domicilio en la Calle 70 No 43W-20 Barrio Zona Industrial Bucaramanga- Santander, y correo a wgsantander@hotmail.com con multa de **TRES MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL CIEN PESOS (\$3.866.100.00)**, equivalentes a **SEIS (6)** salarios mínimos legales vigentes, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por vulneración al artículos 57 numeral 4 y 149 del CST, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

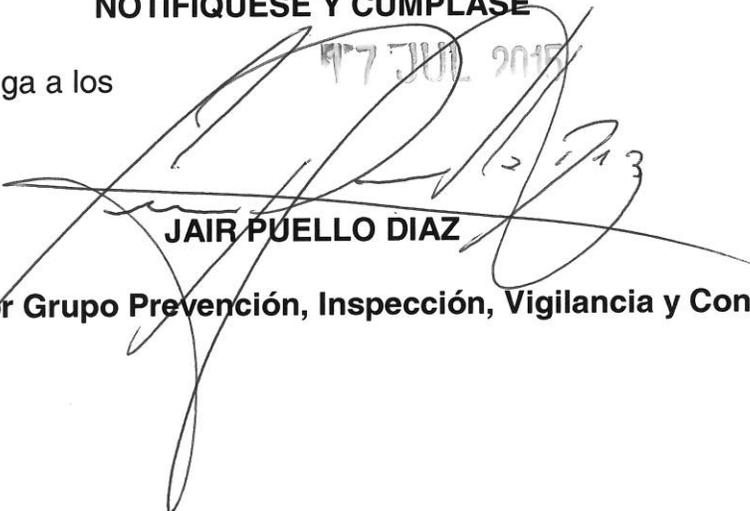
“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a WG SANTANDER SAS, identificado con NIT No 900083367-8, Representado legalmente por WINSTONG GALVIS CASTILLO, con CC 91494271 o quien haga sus veces, cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIU corresponde a Código 4645 comercio al por mayor de productos farmacéuticos medicinales cosméticos y de tocador; con domicilio en la Calle 70 No 43W-20 Barrio Zona Industrial Bucaramanga- Santander, y correo a wgsantander@hotmail.com y a la señora **CLAUDIA PATRICIA REYES SANCHEZ** con CC No 63351506 en la calle 37 No 14-10 of 301 Bucaramanga Santander, Al señor **RICARDO ANDRES CHAVERRIAGA TROCHEZ** en la calle 37 No 14-10 of 301 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, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO TERCERO: Una vez ejecutoriada la presente remítase al SENA, para los fines pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los


JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: D Galvan
Aprobó: J. Puello Díaz.

1

