



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

RESOLUCION

2015

**000576
29 MAY 2015**

“Por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

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,

Expediente N° 7368001- 0503 11/12/2014.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación de conformidad a la reclamación laboral presentada por la señora **MARIEL MUÑOZ MUÑOZ** identificada con cedula de ciudadanía No 1098656279 mediante correo electrónico radicado ID 21563 de fecha 29 de enero de 2014 donde manifiesta presunta vulneración de las normas laborales vigentes relacionadas con la retención indebida de salario y conductas de evasión al Sistema de Seguridad Social Integral en su calidad de trabajadora en contra de la **EMPRESA PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**

IDENTIDAD DE LAS PARTES

RECLAMADO: EMPRESA PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A. IDENTIFICADA CON NIT No 900124874 – 8 MATRICULA 05- 136965 – 04 DEL 2014/03/27 CON DOMICILIO EN LA CARRERA 35 A #46 – 40 TELEFONO 6573393/6436778 EMAIL gerenciapl@hotmial.com NOTIFICACION JUDICIAL CARRERA 35 A #46 – 40 ACTIVIDAD ECONOMICA ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION - ACTIVIDADES DE APOYO TERAÉUTICO DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA SANTANDER.

RECLAMANTE: SEÑORA MARIEL MUÑOZ MUÑOZ IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANÍA NO 1098656279 CON DOMICILIO EN LA CALLE 35ª No 46 – 40 DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA TELEFONO 6436778 EMAIL Maryelsirenita185@hotmail.com.

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

RESUMEN DE LOS HECHOS

Que la presente averiguación preliminar se origina con la reclamación laboral presentada por la señora **MARIEL MUÑOZ MUÑOZ** identificada con cedula de ciudadanía No 1098656279 mediante correo electrónico radicado ID 21563 de fecha 29 de enero de 2014 donde manifiesta presunta vulneración de las normas laborales vigentes relacionadas con la **retención indebida de salario y conductas de evasión al Sistema de Seguridad Social Integral** en su calidad de trabajadora en contra de la **EMPRESA PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**

El Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander comisiono mediante Auto de fecha 11 de diciembre de 2014, 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 evidenciar los hechos denunciados.

El funcionario comisionado avoca conocimiento mediante Auto de fecha 15 de diciembre de 2014, y dispone práctica de pruebas, para establecer el cumplimiento a la Ley, enviando el respectivo requerimiento de diligencia administrativa visita inspección ocular a la referida empresa a través Oficio No 7388001- 4477 radicado bajo No 0235 con fecha 16 de diciembre del 2014.

En la Averiguación Preliminar iniciada con el Auto de fecha 11 de diciembre de 2014, en contra de la **EMPRESA PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, se tuvo como prueba la Acta Administrativa, el cual surgió como producto de la visita de inspección ocular a la empresa investigada realizada el día 19 de diciembre de 2014, donde se solicitaron los siguientes documentos: Certificado de existencia y representación legal actualizado. Copia de los contratos de trabajo de la trabajadora. Nómina y pagos de salarios de los últimos tres meses de la trabajadora. Comprobantes de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social integral (Salud - Pensiones - Riesgos Laborales) de los últimos tres meses de la trabajadora. Comprobantes de pago de Aportes Parafiscales a la Caja de Compensación Familiar de los últimos tres meses de la trabajadora. Constancia de entrega de dotación de vestido y calzado de labor del tiempo laborado de la trabajadora. Constancia Pago de las Prestaciones Sociales y Prima de servicios del año 2013. Reglamento Interno de trabajo. Libro de Registro de horas extras, festivos y dominicales laborados y cancelados a la trabajadora. Libro de Registro de Pago de vacaciones de la trabajadora.

ANALISIS DE LA PRUEBA

Procede el Despacho a analizar las pruebas que fueron recepcionadas dentro de la presente investigación, a las cuales se procederá a dar el valor que en derecho correspondan.

Que mediante Auto de fecha 11 de diciembre de 2014, esta Coordinación ordeno iniciar Averiguación Preliminar para "establecer si existe evidencia que determine la

“Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar”

Que dentro de la presente averiguación preliminar se practicaron las siguientes pruebas:

➤ **VISITA ADMINISTRATIVA**

Visita Administrativa a la empresa indagada el día 19 de diciembre de 2014, donde se solicita la siguiente documentación con el fin de verificar los hechos materia de investigación relacionada con la reclamación laboral presentada por la trabajadora **Mariel Muñoz Muñoz**.

- Nómina y pagos de salarios de los últimos tres meses de la extra bajadora.
- Comprobantes de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social integral (Salud - Pensiones – Riesgos Laborales) de los últimos tres meses de la trabajadora.
- Comprobantes de pago de Aportes Parafiscales a la Caja de Compensación Familiar de los últimos tres meses de la trabajadora.

Que con fundamento en los hechos puestos a nuestra consideración y el acervo probatorio allegado a la presente averiguación preliminar, este Despacho considera necesario efectuar el siguiente análisis.

En este orden de ideas, y toda vez que el elemento subyacente a la presente averiguación preliminar es la evasión al Sistema Integral de Seguridad Social según el trabajador que presuntamente estarían violando las normas de seguridad social vigente, resulta necesario, para los efectos del presente análisis (i) realizar algunas precisiones sobre el marco normativo general en este tipo de actuaciones con el fin de (ii) establecer si la conducta de la empresa indagada vulneran las normas de seguridad social (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales) y a partir de estos presupuestos (iii) determinar si dichos hechos prestan merito suficiente para abrir una investigación formal por la presunta contravención a las normas del Sistema Integral de Seguridad Social o en su defecto proceder a su respectivo archivo.

MARCO NORMATIVO

Pues bien, en primer lugar, es importante traer a colación algunas disposiciones de la Ley 100 de 1993 que creó el Sistema Integral de Seguridad Social y dispuso que los trabajadores dependientes son cotizantes obligatorios tanto al Sistema General de Pensiones, como al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y el Decreto Reglamentario 1295 de 1994 en el artículo 13, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, dispuso la afiliación obligatoria de los trabajadores dependientes al Sistema General de Riesgos Laborales.

Para efectos de establecer las consecuencias que se generan para el empleador que incumpla con las obligaciones en materia de afiliación y cotización al Sistema Integral de Seguridad Social, debe en primer lugar tenerse claro que, en todo contrato de trabajo en donde esté involucrada la ejecución de una actividad personal, continua subordinada y remunerada, independientemente de la

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

Respecto de la obligación de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Artículo 30 del Decreto 1703 de 2002 señala que los empleadores como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberán afiliarse al Sistema a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral. Tal afiliación deberá efectuarse al momento mismo del inicio de la relación laboral y deberá mantenerse y garantizarse durante todo el tiempo que dure dicha relación.

En materia pensional, debe acudirse a lo dispuesto por el Artículo 4o de la Ley 797 de 2003 y el Artículo 22 de la Ley 100 de 1993, los cuales señalan respectivamente: "**OBLIGATORIEDAD DE LAS COTIZACIONES:** Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquellos devenguen ..." "**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador será responsable del pago de su aporte y del pago del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte."

En relación con el Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales, señala el Decreto 1.295 de 1994 en su Artículo 13 modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012, que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Profesionales, los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo.

En este orden de ideas, es claro que desde el mismo momento en que el trabajador es vinculado laboralmente, surge la obligación a cargo del empleador de afiliarlo al Sistema de Salud, Pensión y Riesgos Laborales y de efectuar los respectivos aportes.

Así las cosas, el incumplimiento a ese deber legal le acarrea la consecuente obligación al empleador de responder por las prestaciones asistenciales y económicas que se llegaren a causar, reconociéndolas en las mismas condiciones que las entidades administradoras en el evento de haber tenido a sus trabajadores afiliados. En otras palabras, a cargo del empleador recae la responsabilidad de cancelar los aportes a su cargo, y los de sus trabajadores. Estos resultados negativos se traducen en la no obtención de la pensión mínima, la cual se configura como una prestación económica que asegura las condiciones mínimas de subsistencia, y pondría en riesgo los derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana y seguridad social del trabajador - . Siendo el empleador quien efectúa los descuentos o retenciones, si elude el pago a la entidad de seguridad social, tal omisión no le es imputable al empleado, ni pueden derivarse contra éste consecuencias negativas que pongan en peligro su derecho a la salud o a la vida, o a una prestación económica de tanta importancia como la que representa la pensión de invalidez.

“Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar”

El Artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe la retención, deducción y compensación de salarios.

“ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

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

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

La lectura de estas disposiciones pone de presente la finalidad del legislador de proteger los derechos a la salud o a la vida, al mínimo vital, dignidad humana, seguridad social y salarios del trabajador. Desde el mismo instante en que el trabajador es vinculado laboralmente surge la obligación a cargo del empleador de afiliarlo al Sistema de Salud, Pensión y Riesgos Laborales y de efectuar los respectivos aportes, como también a la finalización del contrato de trabajo al empleador le surge la obligación de efectuar la liquidación, esto es, el pago de los salarios debidos y efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la Ley, vacaciones, debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales, y liquidar las prestaciones sociales.

Así las cosas, son hechos probados dentro de la presente averiguación preliminar:

- Que la empresa **PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, desarrolla la actividad económica de Actividades de la práctica médica, sin internación – Actividades

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

- Que la empresa **PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, acredito la información y documentación a verificar en la visita administrativa realizada en sus instalaciones el día 19 de diciembre de 2014. (Flios 8 a 9).
- Que la empresa **PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, cumplió con su obligación de afiliar al Sistema de Salud, Pensión y Riesgos Laborales y de efectuar los respectivos aportes de su trabajador: como se puede comprobar con los Comprobantes de Pago de los últimos tres (3) meses (**OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL AÑO 2013 Y ENERO Y FEBRERO DE 2014**). (Fls. 24 a 25).
- Que la empresa **PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, cumplió con sus obligaciones con el pago de salarios como se puede evidenciar en los comprobantes de pago de nómina de los últimos tres (3) meses (**OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL AÑO 2013**) (Fls 16 a 23).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Corresponde a este Despacho decidir si es procedente continuar con el trámite del Procedimiento Administrativo Sancionatorio en el presente caso o si, por el contrario en aplicación de la economía procesal y la buena fe proceder a su archivo.

Que mediante Auto de fecha 11 de diciembre de 2014, esta Coordinación ordeno iniciar Averiguación Preliminar para "establecer si existe evidencia que determine la necesidad de iniciar una averiguación preliminar, a la empresa **PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, por presunta retención indebida de salario como la evasión al Sistema Integral de Seguridad Social y con fundamento en los hechos puestos en conocimiento por la trabajadora Mariel Muñoz.

Como se ha dicho en otras oportunidades, los Inspectores del Trabajo en aplicación a la normatividad tienen el deber de sancionar a los empleadores que violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

Al respecto hay que señalar que la primera consecuencia del incumplimiento: imponer al empleador drásticas sanciones en caso de mora en el pago de las cotizaciones no es una facultad del legislador sino una obligación, de naturaleza constitucional, consagrada en el artículo 48 de la Carta, que establece que la Seguridad Social estará bajo la dirección, coordinación y vigilancia del Estado.

En el caso del incumplimiento en las cotizaciones está en juego no sólo la sostenibilidad del sistema general de seguridad social, y, en particular el de riesgos laborales, en razón de que el sistema está apoyado en el recaudo oportuno los dineros por cotización, sino que se ponen en peligro las prestaciones de los trabajadores, pues en la medida en que las entidades cuenten con los recursos económicos suficientes, destinados a suministrar las prestaciones asistenciales y

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

Resulta, entonces, obvio que el legislador contemple severas medidas en caso de incumplimiento del empleador y que estas sanciones recaigan en el incumplido. Como lo ha señalado la Corte: "Si se presenta la evasión de responsabilidades de quienes tienen capacidad económica para colaborar con la financiación del sistema de seguridad social, se pone en peligro el cumplimiento de los fines esenciales del Estado Social de Derecho.

Cabe recordar que, según lo dispuesto en el artículo 95 de la Constitución, las personas deben actuar conforme al principio de solidaridad social y deben contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado, conforme a los conceptos de justicia y equidad." (Sentencia T-259 de 2000).

Finalmente, la Corte Constitucional ha examinado el principio de la confianza legítima en la relación trabajador y empleador, que en el caso que se estudia adquiere **importancia en virtud de que la obligación de la afiliación y cotización está en cabeza del empleador,** y, por ello, el trabajador puede no enterarse de lo que sucede con ellas, sino que supone que está debidamente protegido en sus derechos. Señaló en la sentencia T-005 de 1995 lo siguiente: "(...) La confianza es un elemento esencial en las relaciones entre los individuos. Sin ella se desmoronan las condiciones básicas de cooperación y respeto que requiere una vida colectiva pacífica. Defraudar esta confianza tiene implicaciones graves en la articulación de las prácticas sociales. Esto sucede de manera especial cuando se trata de una relación de subordinación, como es el caso de los trabajadores respecto de sus empleadores.

La confianza que el trabajador deposita en su empleador y en las condiciones laborales que lo vinculan con la empresa crea un sentido de seguridad y estabilidad que resulta esencial. El empleador que no paga, no sólo incumple una obligación legal, también destruye la confianza que se había establecido con su empleado. La importancia de la buena fe ha sido definida por la Corte en los siguientes términos: "En el artículo 83 de la CP se contiene, pues, una verdadera y autónoma regla de conducta que trasciende la simple interpretación de la ley y el puro dato psicológico.

A dicho patrón objetivo de conducta - principio de orden público -, deben sujetarse los particulares y las autoridades públicas, sin excepción, so pena, de ver comprometida su responsabilidad patrimonial (CP art. 90). El Estado social de derecho, fundado en la solidaridad de las personas y en la prevalencia del interés general (CP art. 1), no es concebible por fuera de una conducta social y pública inspirada en una moral activa y solidaria a la cual se subordina la eficacia jurídica cuando ella es flagrantemente desconocida. La norma de la Constitución deliberadamente atrae hacia sí un sin número de acciones públicas y privadas. En realidad, su designio es el de valorizar el elemento ético de la conducta de los sujetos y de los agentes del Estado.

Los postulados de la buena fe se diferencian de otras reglas jurídicas, en cuanto no tienen un contenido típico y preestablecido, sino que éste es el que resulta de las circunstancias concretas relativas a la formación y ejecución de las diferentes

29 MAY 2015

RESOLUCION

000576 DEL

2013

HOJA 8 de 9

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

sean formalmente prescritos se imponen si aquellos seria y honestamente persiguen una determinada situación o efecto jurídico.

Cobra pleno sentido, a este respecto, la afirmación del Constituyente, que se reitera: 'No se trata ya meramente de un principio de integración e interpretación del derecho aplicable, sino de un verdadero mandamiento jurídico del cual se derivan una serie de consecuencias prácticas' (Sentencia T-231 de 1994."

Que el Ministerio de Trabajo en cumplimiento en el numeral 11 del Artículo 3° de la Ley 1437 de 2011, en aras de establecer de la manera más clara posible la verdad procesal que le asiste, y la responsabilidad que implica la toma de una decisión de esta magnitud, expone que en cumplimiento del Principio de Eficacia, en el entendido que los procedimientos deben lograr su finalidad, removiendo de oficio los obstáculos puramente formales y evitando decisiones inhibitorias, para poder decidir sobre la existencia del derecho material pretendido.

Así mismo, que en aplicación del principio de imparcialidad las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

De lo dicho en líneas precedentes, este Despacho pudo evidenciar que los documentos aportados dentro la diligencia de averiguación preliminar se ajustan a lo prescrito por las normas aplicables sobre la materia. En conclusión esta Coordinación no encuentra pruebas suficientes que representen mérito para abrir una investigación administrativa sancionatoria a la empresa indagada por presunta evasión al sistema de seguridad integral. Sin embargo se advierte que en caso de continuarse con estos hechos, ante nueva querrela y/o de oficio se procederá de acuerdo a lo establecido en los artículos 485 y 486 del C.S. T., y ley 1610 de 2013.

Que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del Principio Constitucional de la Buena Fe, y derecho a la seguridad social, consagrado en el Artículo 83 y 48 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados el numeral 11 del Artículo 3° de la Ley 1437 de 2011. Por las razones expuestas anteriormente esta Coordinación procederá de abstenerse de formular cargos contra la empresa **EXTRA RAPIDO LOS MOTILONES S.A.**, y archivar las presentes diligencias.

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

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. NO INICIAR PROCESO SANCIONATORIO, contra la EMPRESA PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A. IDENTIFICADA CON NIT No 900124874 – 8 MATRICULA 05- 136965 –04 DEL 2014/03/27 CON DOMICILIO EN

"Por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar"

BUCARAMANGA SANTANDER por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO. ORDENAR EL ARCHIVO de las presentes diligencias administrativas adelantadas en el expediente 7368001.0503 de fecha 11 de diciembre de 2014, contra la **EMPRESA PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A. IDENTIFICADA CON NIT No 900124874 – 8 MATRICULA 05- 136965 – 04 DEL 2014/03/27 CON DOMICILIO EN LA CARRERA 35 A #46 – 40 TELEFONO 6573393/6436778 EMAIL gerenciapl@hotmail.com NOTIFICACION JUDICIAL CARRERA 35 A #46 – 40 ACTIVIDAD ECONOMICA ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION - ACTIVIDADES DE APOYO TERAÉUTICO DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA SANTANDER** por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO. ADVERTIR a la **EMPRESA PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A. IDENTIFICADA CON NIT No 900124874 – 8 MATRICULA 05- 136965 – 04 DEL 2014/03/27 CON DOMICILIO EN LA CARRERA 35 A #46 – 40 TELEFONO 6573393/6436778 EMAIL gerenciapl@hotmail.com NOTIFICACION JUDICIAL CARRERA 35 A #46 – 40 ACTIVIDAD ECONOMICA ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION - ACTIVIDADES DE APOYO TERAÉUTICO DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA SANTANDER** que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales independientemente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

ARTICULO CUARTO. NOTIFICAR al Representante Legal de la **EMPRESA PROYECTION LIFE COLOMBIA S.A. IDENTIFICADA CON NIT No 900124874 – 8 MATRICULA 05- 136965 – 04 DEL 2014/03/27 CON DOMICILIO EN LA CARRERA 35 A #46 – 40 TELEFONO 6573393/6436778 EMAIL gerenciapl@hotmail.com NOTIFICACION JUDICIAL CARRERA 35 A #46 – 40 ACTIVIDAD ECONOMICA ACTIVIDADES DE LA PRACTICA MEDICA, SIN INTERNACION - ACTIVIDADES DE APOYO TERAÉUTICO DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA SANTANDER**, así como también a la **SEÑORA MARIEL MUÑOZ MUÑOZ IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANÍA NO 1098656279 CON DOMICILIO EN LA CALLE 35ª No 46 – 40 DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA TELEFONO 6436778 EMAIL Marvelsirenita185@hotmail.com.**, 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, advirtiendo que contra el 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 termino de publicación, según el caso.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

29 MAY 2015



Servios Postales
Nacionales S.A.
NT 500.062917-9
DG 25 G 95 A 55
Línea Nat. 01 8000 111 210

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DEL TRABAJO -
BUCARAMANGA
Dirección: CALLE 31 NO. 13-71

Ciudad: BUCARAMANGA

Departamento: SANTANDER

Código Postal: 580006286

Envío: YG087397035CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
MARIEL MUÑOZ MUÑOZ

Dirección: CALLE 35 A # 46-40

Ciudad: BUCARAMANGA

Departamento: SANTANDER

Código Postal: