



Ligia Milena Cucunubá Toloza
Abogada – Universidad Sergio Arboleda
Especialista en Derecho Administrativo - Universidad Externado de Colombia



Señores

**Juzgado Segundo (2°) Administrativo del circuito de Bogotá D.C.
Sección Primera**

ladmin02bta@notificacionesrj.gov.co

TEL. 5553939 EXT 1002

**Carrera 57 N°43-91 Sede Judicial CAN
E.S.D.**

Asunto: Contestación de la Demanda.

Medio de Control: Nulidad y restablecimiento del derecho.

Radicado N°: 11001-3334-002-2019-00010-00

Demandante: OMNITEMPUS LTDA.

Demandado: MINISTERIO DE TRABAJO.

Tercero Vinculado: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

Ligia Milena Cucunubá Toloza, mayor de edad y vecina de la ciudad, identificado con cedula de ciudadanía N°1.082.972.006. De Santa Marta, abogado con tarjeta profesional N°277.430 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi condición de apoderado especial del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, según poder conferido por el Director Regional Distrito Capital, en el cual acompaño al presente documento, por el cual me dispongo a contestar la demanda en los términos y cumpliendo las condiciones de los artículos 172 y 174 del Código Administrativo y de los contencioso administrativo. Teniendo en cuenta lo siguiente:

I. PRONUNCIAMIENTO EN CUANTO A LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones o declaraciones y condenas de la demanda; niego las acciones, los hechos y los fundamentos de derecho, en los cuales se pretende sustentar la misma. Ya que estas están infundadas y después de hacer un análisis del caso con la documentación a llegada, teniendo en cuenta que como tercero interesado por ser el destinatario de la multa por la resolución demandada no nos constan muchos hechos, por lo tanto es importante establecer que se hizo un estudio en relación a la información obtenida en el traslado de la misma.



II. PRONUNCIAMIENTO EN CUANTO LOS HECHOS:

PRIMERO AL NOVENO: No nos constan, me atengo a lo que resulte probado.

DÉCIMO: No es un hecho, es una apreciación sobre las decisiones tomadas por el Ministerio del Trabajo.

UNDÉCIMO: Es cierto.

III. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA Y JURÍDICA

A. Estudio de la legalidad del acto administrativo que ordena la Sanción

NORMAS	TEXTO ESPECÍFICO
LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO- LEY 1437 DEL 2011	ARTÍCULO 87. FIRMEZA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Los actos administrativos quedarán en firme: 1. Cuando contra ellos no proceda ningún recurso, desde el día siguiente al de su notificación, comunicación o publicación según el caso. 2. Desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos. 3. <u>Desde el día siguiente al del vencimiento del término para interponer los recursos, si estos no fueron interpuestos,</u> o se hubiere renunciado expresamente a ellos. 4. Desde el día siguiente al de la notificación de la aceptación del desistimiento de los recursos. 5. Desde el día siguiente al de la protocolización a que alude el artículo 85 para el silencio administrativo positivo. ARTÍCULO 88. PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. <u>Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.</u> Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar. ARTÍCULO 89. CARÁCTER EJECUTORIO DE LOS ACTOS EXPEDIDOS POR LAS AUTORIDADES. Salvo disposición legal en contrario, <u>los actos en firme serán suficientes para que las autoridades, por sí mismas, puedan ejecutarlos de inmediato.</u> En consecuencia, su ejecución



	<i>material procederá sin mediación de otra autoridad. Para tal efecto podrá requerirse, si fuere necesario, el apoyo o la colaboración de la Policía Nacional.</i>
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán 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 y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical. 2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de



	<i>policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (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 Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.</i> <i>La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.</i> <i>3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.</i>
LEY 1610 DE 2013	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. Artículo 2°. Principios orientadores. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa. Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales: 1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los



	derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. 2. <i>Función Coactiva o de Policía Administrativa:</i> Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o <u>sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.</u>
Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social	<i>El capítulo III del Título III del CPACA</i>, estatuye una reglamentación general a la cual deben remitirse los funcionarios del Ministerio del Trabajo en aquellos casos en los cuales la normatividad vigente les haya conferido el ejercicio de la potestad sancionatoria y ante la no existencia de procedimiento administrativo especial de sanción o cuando existiendo este se presenten vacíos en su contenido. Constituye en sí mismo, un conjunto de pasos más formales y estructurados que el procedimiento administrativo general, a través de etapas y términos preclusivos, que tienen como fin, la sanción administrativa ante el despliegue de una conducta prohibida por acción u omisión del investigado, calificada como infracción, sin que tal situación deba ser estimada como castigo penal. Su desarrollo, se entiende desde el momento en que da inicio la misma a solicitud de parte o de manera oficiosa, hasta la expedición del acto administrativo definitivo, incluyendo la resolución de los recursos que sean interpuestos, pasando por etapas tales como, la formulación de cargos, los descargos, el periodo probatorio y los alegatos. Los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T. exigen la actuación del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, ante la vulneración de las normas laborales, disposiciones sociales, en materia de riesgos laborales y de seguridad social en pensiones. En este sentido, las investigaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, de los trabajadores oficiales y de particulares, a través de un procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código general de proceso, <u>de conformidad con el 306 de la Ley 1437 de 2011.</u>



LEY 1437 DEL 2011

ARTÍCULO 47. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO.

Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serian procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

PARÁGRAFO. *Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia.*

ARTÍCULO 48. PERÍODO PROBATORIO. *Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a treinta (30) días. Cuando sean tres (3) o más investigados o se deban practicar en el exterior el término probatorio podrá ser hasta de sesenta (60) días.*

Vencido el período probatorio se dará traslado al investigado por diez (10) días para que presente los alegatos respectivos.



ARTÍCULO 49. CONTENIDO DE LA DECISIÓN. El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos.

El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:

- 1. La individualización de la persona natural ó jurídica a sancionar.*
- 2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción.*
- 3. Las normas infringidas con los hechos probados.*
- 4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.*

ARTÍCULO 50. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por infracciones administrativas se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren aplicables:

- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
- 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
- 3. Reincidencia en la comisión de la infracción.*
- 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
- 5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
- 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
- 8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.*



ARTÍCULO 52. CADUCIDAD DE LA FACULTAD SANCIONATORIA. *Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado. Dicho acto sancionatorio es diferente de los actos que resuelven los recursos, los cuales deberán ser decididos, so pena de pérdida de competencia, en un término de un (1) año contado a partir de su debida y oportuna interposición. Si los recursos no se deciden en el término fijado en esta disposición, se entenderán fallados a favor del recurrente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial y disciplinaria que tal abstención genere para el funcionario encargado de resolver.*

Cuando se trate de un hecho o conducta continuada, este término se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución.

La sanción decretada por acto administrativo prescribirá al cabo de cinco (5) años contados a partir de la fecha de la ejecutoria.

Sustentación:

Para efectos de determinar la legalidad y constitucionalidad a las resoluciones N°002358 del 11 de agosto, N°003263 del 16 de octubre del 2018 y N°002330 del 18 de mayo del 2018, por la cual el medio se resuelve una investigación administrativa hay que estudiar los siguientes puntos:

- El procedimiento administrativo sancionatorio que da como resultado las resoluciones N°002358 del 11 de agosto, N°003263 del 16 de octubre del 2018 y N°002330 del 18 de mayo del 2018, cumple con todas las condiciones y la reglamentación contenidas en el capítulo III del título III de la ley 1437 del 2011
- El acto administrativo por medio de la cual se resolvió presunción de legalidad estipulado en el artículo 88 de la ley 1437 del 2011
- El código sustantivo del trabajo establece y asigna la competencia para expedir sanciones por parte de los inspectores de trabajo, por lo tanto la autoridad estaba facultada para seguir el procedimiento administrativo de la cual se desprende las resoluciones N°002358 del 11 de agosto, N°003263 del 16 de octubre del 2018 y N°002330 del 18 de mayo del 2018
- Del mismo modo es importante establecer que el procedimiento administrativo sancionatorio puede ser adelantado de oficio por parte del ministerio del trabajo, o por iniciativa de los mismos trabajadores interponiendo una queja o denuncia, que incluso puede ser anónima.



B. La conducta sancionatoria está tipificada.

NORMAS	TEXTO ESPECÍFICO
Constitución Política	Artículo 39 Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.
T- 322 de 1998	No es suficiente el citado reconocimiento para garantizar la efectividad del derecho de asociación sindical, sino que se hace necesario proveer a los sindicatos de otra serie de mecanismos que permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical, dentro de los cuales tienen cabida los permisos sindicales <i>“necesarios para que, en especial, los directivos sindicales puedan ausentarse del lugar de trabajo en horas laborales, a efectos de poder cumplir con actividades propias de su función sindical, e indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical.”</i> Al respecto, esta Corporación ha considerado: <i>“La protección a la función que realizan los representantes sindicales, y que en gran medida tienen la obligación de velar por el desarrollo y efectivo cumplimiento de los fines y derechos de la organización y miembros que representan, no se agota con la existencia del fuero sindical o la posibilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo, puesto que se requiere de la existencia de otras garantías que les permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical para la que han sido designados.</i> (...) <i>El reconocimiento de estos permisos y su desarrollo, se ha dado en virtud de las negociaciones entre las organizaciones sindicales y el empleador que en las respectivas convenciones colectivas de trabajo, estipulan la concesión de permisos sindicales de carácter temporal o permanente, descontable, compensable o remunerado, según sea el caso. Su finalidad, principalmente, es permitir el normal funcionamiento de la organización sindical. Sin embargo, pueden ser reconocidos para otros efectos como la asistencia a cursos de formación, seminarios, congresos, conferencias sindicales, etc.”</i>



Artículo 433. Iniciacion de conversaciones Artículo 433. Iniciación de conversaciones	1. El {empleador} o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. <u>2. El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.</u>
Sentencia 00716 de 2019 Consejo de Estado	La negociación colectiva además de derecho fundamental, es un mecanismo esencial del diálogo social, que constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales «obrero patronal». Es un medio para alcanzar soluciones pacíficas y favorables a las situaciones conflictivas entre trabajadores y empleadores, mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores. La OIT le ha dado una especial significación al derecho de la negociación colectiva, al punto que no solo lo ha consagrado en varios de sus convenios, sino, que dedicó uno de esos instrumentos de manera especial a dicha temática.
El Convenio 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 1949 y aprobado por la Ley 27 de 1976, establece en su artículo 4º que los Estados:	<i>«...deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».</i> (Subraya la Sala).



Sentencia 00716 de 2019
Consejo de Estado

Para la Sala, este mandato claro de «iniciar conversaciones», esta obligación perentoria dirigida a los empleadores, contenida en el artículo 433 del CST, tiene como propósito, no solo hacer real y efectivas los derechos de libertad sindical y asociación sindical, sino que también, constituyen una garantía para que las partes en conflicto se escuchen de manera civilizada y puedan tramitar sus desacuerdos entre ellos, y por esta vía, materializar el dialogo y la paz social.

Por tal razón, en el artículo 354 del CST arriba transcrito, el legislador quiso reforzar ese mandato al señalar, que «negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales», constituye un «acto atentatorio contra el derecho de asociación sindical», que de acuerdo con la referida disposición, puede acarrear no solo sanciones pecuniarias como multas, sino que también de índole penal.

- Es importante establecer que es un hecho probado que la empresa OMNITEMPUS LTDA, no citó dentro del término legal después de la presentación de pliego de condiciones por parte del sindicato a la negociación colectiva.
- Que según las normas y la evolución jurisprudencial este es primordial para ejercer cabalmente el derecho constitucionalmente protegido.

Sustentación

Por lo tanto es importante establecer que según la demanda y anexos, ya que no nos constan los hechos por ser los destinatarios de la sanción y no los que expiden el acto administrativo, se puede en principio determinar que se omitió la obligación de contratar a los trabajadores por medio de una entidad autorizada por el Ministerio del Trabajo, para hacer la intermediación laboral.

IV. PRUEBAS Y ANEXOS

Las pruebas que presentará la parte demandante son las siguientes:

- Cuadro del reporte acerca del pago de la multa.
- Anexo poder conferido a la suscrita. (7 FOLIOS)

V. SOLICITUD

Con fundamentos en todo lo anterior, de manera respetuosa pido que se desestime la totalidad de las pretensiones.

VI. NOTIFICACIONES

- La dirección de notificaciones de demandado es: Carrera 13 N° 65-10, Bogotá D.C - PBX (57 1) 5461600, la dirección de correo electrónico: servicioalciudadano@sena.edu.co.



Ligia Milena Cucunubá Toloza

Abogada – Universidad Sergio Arboleda

Especialista en Derecho Administrativo - Universidad Externado de Colombia

- La suscrita se notifica en la dirección: **Calle 57 #8-40 Edificio Reyes apto 304**, correo electrónico: Imcucunuba@sena.edu.co
Ligia.cucunuba@hotmail.com Cel: 300 4961134

Atentamente:

Ligia Milena Cucunubá Toloza
C.C. N°1.082.972.006 de Santa Marta
T.P.: 277.430 del C.S. de la J.



Concepto	MULTAS DEL MINISTERIO
Sub Concepto	MULTAS MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
No. de referencia	
Total	6.922.500,00
Componente Concepto	Valor abonado
Capital	6.922.500,00

Número de soporte de pago	
Ticket	61525870
Valor del pago	\$ 11.334.000
Fecha Aplicación de pago	14/09/2018
Fecha Real de pago	14/09/2018
Forma de pago	PSE (DÉBITO)
Concepto del pago	MULTAS DEL MINISTERIO
Sub Concepto del pago	MULTAS MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
Medio de pago	ECOLLECT

Número de soporte de pago	61805597
Ticket	61805597
Valor del pago	\$ 187.498.080
Fecha Aplicación de pago	29/11/2018
Fecha Real de pago	09/11/2018
Forma de pago	PSE (DÉBITO)
Concepto del pago	MULTAS DEL MINISTERIO
Sub Concepto del pago	MULTAS MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
Medio de pago	ECOLLECT

Nombres del Aportante

Regional	Identificación	Nombre Aportante	Teléfono	Dirección	Cédula	Representante
05-ANTIOQUIA	800106962	OMNITEMPUS LTDA	3110040	CL 5A 43B 25 OF.704		VICTOR HUGO COLLANTES ORTIZ
08-ATLANTICO	800106962	OMNITEMPUS LTDA	348668	CRA 43 82122		por definir
11-BOGOTA D.C.	800106962	OMNITEMPUS LIMITADA	6110529	CARRERA 21 NO. 84- 05	19457654	RAMIREZ CASTRO WILLIAM HERNAN
13-BOLIVAR	800106962	OMNITEMPUS LTDA	0	CARTAGENA		
15-BOYACA	800106962	OMVITEMPOS LTDA.		TUNJA		
12245						

Resoluciones

Regional	Resolucion	Fecha	Concepto	Estado	Valor	Saldo	Ejecutoria	Observaciones	Fiscalizador
06	082008-000612	09/07/2009	M	P	6.922.500	0	13/11/2010	M	MINISTERIO 06 ATLANTICO
11	112008-MI1809	17/07/2009	M	P	4.973.813	0	28/08/2009	FECHA LIQ.08/07/09 ASESOR 070	LUZ MARGARITA FLOREZ
11	112013-00228	30/01/2013	A	P	44.233.820	0	22/04/2013	CON COMUNICACIÓN 2-2013-006851 DEL 19-04-2013 LA EMPRESA SE ACOGE AL BENEFICIO DE LA LEY 1607 DE 2012 REDUCCIÓN DEL 80% DE LOS INTERES DE MORA	ALEX SEJARRANO MORENO
11	112017-002358	11/08/2017	M	FF	110.057.550	110.057.550	10/07/2018	M	MINISTERIO 11 DISTRITO CAPITAL