

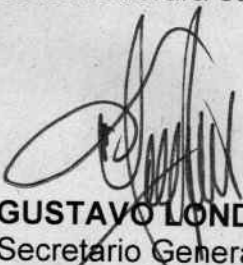
Bucaramanga, 30 MAY 2023

Señor (a)
JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TELLEZ
Ciudad

REF: NOTIFICACIÓN POR AVISO.

La Personería de Bucaramanga, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que señala: - *Notificación por aviso - el cual cita: "Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso"*, le notifica el oficio E-2022-3400.

En consecuencia, se adjunta el oficio mencionado, y se advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso.



GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

Elaboro: Sandra Durán G.
Auxiliar Administrativo

60.30

Bucaramanga,

Señora:

Jennifer Xiomara Benavides Tellez

Dirección de Tránsito de Bucaramanga

KM 4 vía a Girón

Ciudad

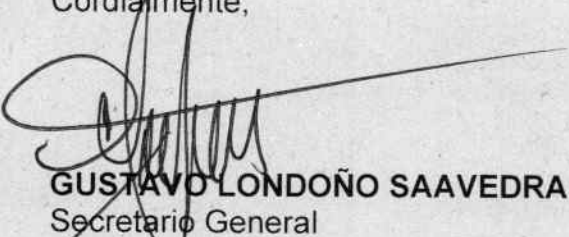
ASUNTO: Comunicación Auto Ordena terminación de la actuación y archivo definitivo expediente CPA 0691-2019 SIGED 1283-2019.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 129 y 134 del Código General Disciplinario, le comunico que mediante auto del 10 de mayo de dos mil veintitrés, proferido por la Personera Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios de instrucción, dispuso el archivo definitivo del proceso disciplinario de la referencia, iniciado por queja presentada por usted contra ALBERT NOVA SALAZAR en su condición de Jefe Talento Humano de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, con el fin de notificar personalmente la providencia, sírvase comparecer al Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad, de lunes a viernes en el horario de 8 am a 12 m y 1 a 4pm.


Contra el mencionado auto procede el recurso de apelación, el cual deberá interponer y sustentar ante el Personero Municipal dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo de la comunicación, la cual se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido 5 días a partir del siguiente día a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada, conforme a lo establecido por los artículos 129 del Código General Disciplinario.

Para tal efecto podrá conocer el expediente en el Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad.

Cordialmente,

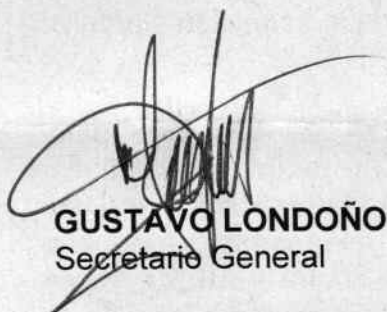

GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

Proyectó: Juan C. López B. - CPS

Revisó Maria Helena Berbeo m 

CONSTANCIA:

Se fija el presente aviso para notificar al señor (a) **JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TELLEZ**, en un lugar público y visible de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga y en el sitio WEB de esta Entidad en Notificaciones por aviso, por el término de cinco (5) días a partir del 30 MAY 2023, a las 8:00 de la mañana, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.



GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

Elaboro: Sandra Durán G.
Auxiliar Administrativo

60.30

DEPENDENCIA:	PERSONERIA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS-INSTRUCCIÓN.
RADICACION:	CPA 0691-2019 SIGED 1283-2019
DISCIPLINADO:	ALBERT NOVA SALAZAR
CARGO Y ENTIDAD:	JEFE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA.
QUEJOSO:	JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ
FECHA DE QUEJA:	18 DE AGOSTO DE 2017
FECHA DE HECHOS:	VIGENCIA 2017
DECISION:	AUTO QUE ORDENA UNA ARCHIVO DEFINITIVO. (ARTÍCULO 90 y 224 DE LA LEY 1952 DE 2019 MODF. LEY 2094 DE 2021).

Bucaramanga, mayo 1diez(10) de dos mil veintitrés (2023)

Se encuentra al despacho el presente averiguatorio, con el fin de decidir lo que en derecho corresponda.

I. ANTECEDENTES Y TRAMITE PROCESAL

1.1. DE LA QUEJA PRESENTADA (FOLIOS 7-46)

Al despacho se encuentra el traslado efectuado por la Procuraduría Provincial de Bucaramanga (R-2019-1283 del 21 de febrero de 2019), respecto del traslado efectuado por el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección de tránsito de Bucaramanga (fl. 7), por presuntos actos que configuran acoso laboral, sin que se lograra la conciliación al respecto.

I. REMISIÓN POR COMPETENCIA (FOLIO 2-6)

Mediante auto de fecha catorce (14) de febrero de dos mil diecinueve (2019), expedido por el doctor ERIKH OTONIEL LOZA CALA, Procurador Provincial de Bucaramanga, se ordenó la remisión por competencia a la esta delegada.

III. DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA (folios 47-86)

Una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente y después de individualizar e identificar a los presuntos funcionarios responsables dentro de la investigación sub examine, se ordenó la apertura de la investigación disciplinaria mediante auto de fecha siete (07) de marzo de dos mil diecinueve (2019) en contra

PERSONERÍA DE BUCARAMANGA, MÁS CERCA MÁS VISIBLE
Centro Administrativo Municipal Fase II Cuarto Piso, costado norte.

Carrera 11 No. 34- 16/40

Teléfono: 7000050

info@personeriabucaramanga.gov.co

www.personeriabucaramanga.gov.co



ALBERT NOVA SALAZAR, en calidad de JEFE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA. Para la época de los hechos, ordenando las pruebas de carácter legal que se consideraron pertinentes para el caso.

Dentro de las pruebas allegadas y las diligencias adelantadas en esta etapa encontramos las siguientes:

Documentales:

- Oficio de fecha de recibido por la entidad del veinte (20) de marzo de dos mil diecinueve (2019), suscrito por OSCAR YESID PÉREZ PIÑERES, Asesor (E) Grado 01 Grupo de Talento Humano (fl 53-54).
- Oficio de fecha de recibido por la entidad del veinte (20) de marzo de dos mil diecinueve (2019), suscrito por OSCAR YESID PÉREZ PIÑERES, Asesor (E) Grado 01 Grupo de Talento Humano (fl 61), quien allega la siguiente documentación:
 - Copia de resolución N° 491 del 06 de octubre de 2016, por medio de la cual se hace un nombramiento de ALBERT NOVA SALAZAR (fl 62).
 - Copia del acta de posesión N° 032-2016 de ALBERT NOVA SALAZAR (fl 63).
 - Copia de la cédula de ciudadanía de ALBERT NOVA SALAZAR (fl 64).
 - Certificación de antecedentes disciplinarios de ALBERT NOVA SALAZAR, suscrito por STEFANIA JIMENEZ CANIZALES, secretaria general Control Interno Disciplinario, Dirección de Tránsito de Bucaramanga (fl 65).
 - Copia de la Resolución N° 372 del 10 de mayo de 2011, por medio de la cual se hace un nombramiento en provisionalidad de JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ (fl 66-67).
 - Copia del acta de posesión N° 145-2011, de JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ (fl 68).
- Oficio de fecha de recibido de la entidad del veintiuno (21) de marzo de dos mil diecinueve (2019), suscrito por STEFANIA JIMENEZ CANIZALES, en calidad de secretaria general Control Interno Disciplinario, Dirección de Tránsito de Bucaramanga (fl 69), quien allega la siguiente documentación:
 - Copia del auto que declara cerrada la etapa de investigación en contra de JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ, de fecha once (11) de marzo de dos mil diecinueve (2019), suscrito por STEFANIA JIMENEZ CANIZALES, secretaria general Control Interno Disciplinario, Dirección de Tránsito de Bucaramanga (fl 70-71)
- Solicitud del investigado para copias del expediente (fl 72-86).

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La acción disciplinaria tiene como objetivo principal resguardar y proteger la buena marcha de la administración y la función pública la cual debe ceñirse, entre otros, a los principios de eficiencia, eficacia y celeridad, por lo que es menester que ésta

acometer su misión de sancionar o absolver al presunto implicado, investigando integralmente los hechos, tanto favorables como desfavorables; de no hacerlo incumpliría una de sus labores y se desvirtuaría el poder de control que tiene sobre los servidores públicos del Estado.

Por ello, es que esta delegada, de acuerdo a las facultades otorgadas por ley dispuso a apertura de la investigación disciplinaria, de conformidad con la queja presentada por las presuntas acciones que configurarían acoso laboral, de acuerdo al traslado efectuado por la Dirección de Tránsito de Bucaramanga (fl 7) y de conformidad con los hechos de la queja visibles a folios 22 a 31.

Así las cosas, y estando en el momento procesal actual, este operador disciplinario debe entrar a pronunciarse respecto de la viabilidad de formular pliego de cargos o archivo de la actuación iniciada en contra de ALBERT NOVA SALAZAR, en calidad de JEFE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA.

Una vez analizada la queja originaria del presente asunto, presentada por la quejosa JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ, se encuentra que en la misma se pretenden exponer actuaciones de parte del disciplinado, tendientes a generar un presunto acoso laboral. De esta manera es necesario empezar enmarcando el significado y las modalidades del ACOSO LABORAL, según la normatividad aplicable en nuestro ordenamiento Colombiano, como lo es la ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su artículo segundo define:

ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*



2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

(Ver Sentencia de Octubre 16 de 2014, Rad. 2014-01359 del Consejo de Estado.)

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador." Subrayado fuera de texto.

De lo anterior en concordancia con el caso en estudio, se puede verificar que las actuaciones realizadas por el presunto responsable, no estarían encaminadas a desarrollar cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas anteriormente, toda vez que, las diferentes actuaciones alegadas por la quejosa, siempre estuvieron encaminadas a, como lo mencionan las justificaciones de la entidad, que mencionan:

*"Lo anterior con **el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos** y continuar con el espíritu de colaboración y responsabilidad a fin de mantener la imagen institucional de la entidad" Subrayado fuera de texto. (folio 41-42-43)*

Esta justificación de las acciones de la entidad, tienen sentido en vista de que el estado de salud de la quejosa no era el más óptimo, como lo fueron su embarazo, el cáncer y demás lamentables hechos sucedidos dentro de la vinculación laboral con la Dirección de Tránsito de Bucaramanga; situación que fue entendida por la entidad de acuerdo a las incapacidades generadas por su estado de salud e intervenciones médicas realizadas.

Las anteriores situaciones fueran puestas en conocimiento por la quejosa, dentro del relatos de los hechos realizado por ella, que me permito identificar:

"El 16 de diciembre de 2015 la EPS certificó mi estado de embarazo, para la época laboraba en el Centro de Diagnóstico Automotor (CDA), mi condición de salud se complicó ya que mi embarazo fue catalogado como de alto riesgo con diagnóstico de "cáncer".

Ante esta situación tan dolorosa que afectaba no solo mi salud sino también la de mi feto, decidí ir hablar con la Asesora de Talento Humano la Sra. Rosa Helena Mendoza a quien le manifesté de manera verbal mis condiciones de salud y le lleve mi historia clínica para que la viera y se diera cuenta que mi embarazo era de alto riesgo motivo por el cual no podía seguir atendiendo la Oficina del CDA (puesto que



Ocupaba como cajera recibiendo dinero, ingresando datos al sistema de los usuarios que iban a hacer su revisión técnico mecánica, entregando resultados y haciendo arqueos de caja e ir al banco que está ubicado dentro de la misma entidad tránsito a consignar lo del día, hecho que me generaba demasiado stress en detrimento de mí, y mi complicado estado de salud. La respuesta de ella fue que me iba a reubicarme pero que tenía que sacarle fotocopia a mi historia clínica para dársela a la Sra. EVA CECILIA RUEDA LOPEZ, inmediatamente le dije que no tenía por qué sacar fotocopias de mi historia clínica porque, ésta tiene el carácter de reservada, pero eso a ella no le mereció ningún tipo de importancia. Por lo tanto, sali de la oficina y me fui para mi puesto de trabajo.

Por la gravedad de mi estado de salud, el 3 de marzo de 2016 me dieron una Incapacidad de 7 días, tenía que reintegrarme un 10 de marzo de 2016 a mi nuevo puesto de trabajo ubicado en Planeamiento Vial (semáforos) no me pude presentar porque el 09 de marzo de 2016 me operaron estando embarazada de 4 meses en la clínica San Luis a las 3:00 pm por una linfadenectomía pélvica (recesión del ovario izquierdo y trompa izquierda). Dure 5 días hospitalizada y con una incapacidad de 1 mes. (10 de marzo al 07 de abril 30 días)

Tuve cita de control con el Dr. de la EPS donde me prorrogó 15 días a partir de la fecha 8 de abril al 22 de abril porque presentaba mucho dolor.

Volvia tener control con el Dr. de la EPS y me dio otros 15 días de incapacidad de fecha 25 de abril al 5 de mayo. El 10 de mayo de 2016 me presente en la oficina De Talento Humano personalmente para notificarme a mi nuevo sitio de trabajo que sería en la oficina de planeamiento vial semaforización.

Existen unas fechas en las que tuve que incapacitarme porque el dolor pélvico era muy fuerte son las siguientes: 12 de mayo al 14 de mayo. 13 junio al 15 junio. 26 de junio al 02 de julio. 30 de junio al 02 de julio 18 de julio al 20 de julio. 22 de julio al 5 de agosto. 8 de agosto al 11 de agosto.

Luego tuvo lugar el nacimiento de mi bebé y me fue concedida la Licencia de Del 12 de agosto al 17 de noviembre de 2016.

Como tenía 2 periodos de vacaciones acumuladas decidí tomarlas para seguir cuidando a mi bebe de 3 meses y medio que me fueron otorgadas en noviembre y diciembre es decir que me reintegré a la institución un 02 de enero de 2017."
Subrayado fuera de texto.

Con lo anterior, se puede constatar la valoración por parte de la entidad frente a la quejosa y sus derechos laborales, frente a incapacidades, vacaciones y licencias de maternidad, a las que tenía derecho y fueron otorgados de acuerdo a sus solicitudes y necesidades.

Por otra parte, frente a las manifestaciones de los traslados sin justificación, como son los que se encuentran en folios 41 a 43; se debe verificar que en primer lugar la solicitante del traslado, fue la quejosa, debido a su estado de embarazo de alto riesgo con diagnóstico de cáncer; situación que una vez disfrutado las vacaciones y licencia de maternidad, la entidad vio la necesidad de realizar la reubicación, con el propósito de ayudar en preservar la salud de la quejosa; además de que se puede probar de que estos traslados se estaban efectuando con normalidad, situación que



Se corrobora con las manifestaciones expresadas en los hechos motivo de este procedimiento, que menciona:

"El 21 de marzo la compañera que me estaba dando la inducción la Sra. Tulia Sarmiento tuvo que desplazarse a su nueva oficina porque el Dr. Albert le dijo que su puesto de trabajo era en licencias de conducción; el Dr. Albert me llamo al celular a decirme que en donde estaba le dije estoy en el baño él me dice que me presente en la oficina para que la Sra. Tulia suba a cumplir sus funciones en la oficina de Licencias de Conducción. Por lo tanto, no tuve una inducción completa es de manifestar que cuando la compañera Tulia fue trasladada al almacén tuvo una inducción y reinducción que duro mes y medio." Subrayado fuera de texto.

Así las cosas, frente a este punto se debe manifestar que las mismas no dan motivo a generar acoso laboral, en vista de que ella, en primer lugar, pertenece a una planta globalizada y dentro del escrito presentado ante el Comité de Convivencia Laboral (folio 12 -37) que la quejosa informa que en el puesto que antes se encontraba recibía insultos por partes de los taxistas y que a pesar de ello realizaba sus funciones y conforme los memorandos mediante el cual se trasladó a otro puesto de trabajo siempre fueron respetuosos teniendo en cuenta que se realizan con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y cumplir con los objetivos del mismo

También se observa que no fue la única funcionaria a quien se le realizaron traslados internos de puesto de trabajo pues conforme se evidencia en sus manifestaciones a la Sra. Tulia, también fue trasladada a la Oficina de Licencias de Conducción.

Ahora bien, en relación con las manifestaciones realizadas por el señor ALBERT NOVA SALAZAR, a la quejosa JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ, de manera personal, estas no tienen prueba siquiera sumaria que permita comprobar estas manifestaciones.

En razón a lo expuesto, es pertinente señalar, que la finalidad de la ley disciplinaria es garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con la conducta de los servidores públicos, y es a través de los deberes que el legislador persigue encauzar el comportamiento de quienes cumplen una función pública. Por esto la esencia de la falta disciplinaria es la infracción a un deber.

Ahora bien, los servidores públicos sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente cuando incurran en faltas establecidas previamente por la ley. Es lo que conocemos como el principio de legalidad consagrado constitucionalmente en el inciso segundo del artículo 29 de la Constitución Política, desarrollado en materia disciplinaria por el artículo 4 de la ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021, según el cual: "Los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de la realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias. La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiaridad".

Por lo tanto, ante el análisis de las circunstancias de modo, tiempo y lugar se desvirtúa la presunta falta disciplinaria por considerar que la conducta verificada no



Es constitutiva de falta disciplinaria y de conformidad con lo expuesto anteriormente y tomando como base el material probatorio obrante en la investigación disciplinaria, el despacho considera que no existe causal alguna para endilgar responsabilidad de tipo disciplinario a ALBERT NOVA SALAZAR, en calidad de JEFE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA, presuntamente por estarce generando acoso laboral sobre la quejosa JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ, lo que constituye razón suficiente para proceder a su archivo definitivo, dado que no existe anomalía para reprochar, ni averiguar, y en consecuencia, siendo imperioso, disponer lo enunciado, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

Dadas las consideraciones antes anotadas, determina esta delegada que las pruebas allegadas al expediente, se consideren suficientes para llegar a la inequívoca conclusión que ninguna de las conductas investigadas, se adecuan a las descritas en el artículo 26 de la Ley 1952 de 2019, por lo tanto y en vista que no se configura falta disciplinaria alguna, se proceda entonces a dar aplicación al artículo 90 de la Ley 1952 de 2019 que preceptúa:

“ARTICULO 90. Terminación del proceso disciplinario. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarara y ordenara el archivo definitivo de las diligencias, la que comunicada al quejoso”.

En mérito de lo expuesto, la Personera Delegada para la Vigilancia Administrativa, y Asuntos Disciplinarios en Instrucción, en virtud a la Resolución 060 y 059 de mayo 27 de 2005 y la Resolución No. 059 del 25 de marzo de 2022 de la Personería Municipal de Bucaramanga, por medio de la cual se delegan y atribuyen transitoriamente funciones en la personería municipal para separar los roles de instrucción y el juzgamiento, garantizar la doble instancia y la doble conformidad en las actuaciones disciplinarias. Atribuyéndole a esta delegada la etapa de instrucción.

RESUELVE

PRIMERO. ORDENAR la terminación de la actuación y en consecuencia dispóngase el **ARCHIVO DEFINITIVO** de la investigación disciplinaria contra de **ALBERT NOVA SALAZAR**, identificado con cedula de ciudadanía N° 91.532.217 de Bucaramanga, en calidad de JEFE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA, para la época de los hechos, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Comunicar a la señora JENNIFER XIOMARA BENAVIDES TÉLLEZ CARLOS DANIEL DUARTE en su condición de quejosa la presente decisión con la advertencia de que contra esta procede el recurso de apelación, el cual podrá interponer ante el personero Municipal de Bucaramanga, dentro de los cinco, dentro de los cinco (05) días siguientes a su comunicación, la cual se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido 5 días a partir del siguiente día a la entrega de la

PERSONERÍA DE BUCARAMANGA, MÁS CERCA MÁS VISIBLE
Centro Administrativo Municipal Fase II Cuarto Piso, costado norte.

Carrera 11 No. 34- 16/40

Teléfono: 7000050

info@personeriabucaramanga.gov.co

www.personeriabucaramanga.gov.co

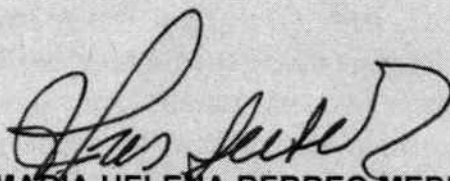
comunicación en la última dirección registrada, conforme a lo establecido por los artículos 129 del Código General Disciplinario

TERCERO: Comunicar a ALBER NOVA SALAZAR la presente decisión, conforme lo dispuesto en el artículo 123 y 129 del Código General Disciplinario

Para tal efecto líbrense las correspondientes comunicaciones indicando la fecha de la providencia y la decisión tomada. En caso de no ser posible notificar personalmente, notifíquese por estado

TERCERO. En firme esta providencia archívese el expediente **CPA 0691-2019 SIGED 1283-2019.**

COMUNIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVESE



MARIA HELENA BERBEO MEDINA
Personera Delegada para la Vigilancia
Administrativa y Asuntos Disciplinarios y de Instrucción

Proyectó: Juan C. López B. - CPS