

SINCELEJO, 22/02/2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),  
**JHONY ARLEY GIRALDO**  
**EL HURACAN TODO A 1000 Y 2000**  
CL 22 19 60  
SINCELEJO SUCRE

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO  
AL PÚBLICO**  
Radicación 399-5

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO a la empresa **JHONY ARLEY GIRALDO EL HURACAN TODO A 1000 Y 2000**, identificado con Nit No.1.103.115.435, de la decisión tomada mediante auto No. 037 del 22 de enero de 2019, proferido por la Directora Territorial de Sucre, a través del cual se dispuso formular cargos, se le informa que contra dicha decisión no procede recurso alguno. En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cinco (5) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

Atentamente,



ISANA MENDEZ MERLANO  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE SUCRE  
DESPACHO TERRITORIAL

A  
UTO No. 037

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio  
y se formulan cargos

en contra de  
JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

SINCELEJO  
, 22/01/2018  
Radicación 399-5

Asunto: Presunta violación a los Sistemas General de Riesgos Laborales y de  
Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo

Indagado: JHONY ARLEY

GIRALDO CARDONA

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE SUCRE

E

n ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código  
de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y,

CONSIDERANDO

1.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de  
las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar al  
mismo, luego de la visita administrativa laboral realizada por el Inspector de Trabajo y Seguridad  
Social LEONARDO SIERRA PALENCIA, con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de  
la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

1.

## HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

El día

31 de

mayo

de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social LEONARDO SIERRA PALENCIA, realizó

visita de inspección, vigilancia y control

de carácter preventiva

al establecimiento de

comercio

EL HURACAN TODO A 1000 Y 2000

de propiedad del señor

JHONY ARLEY GIRALDO

CARDONA

, en la cual encontró varios hallazgos, entre ellos, la no han implementado el SG-SST, no afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social.

De lo

anterior, se suscribió un

acuerdo de mejora,

en donde el investigado debía cumplir con unas

obligaciones

como empleador,

implementar las políticas de seguridad y salud en el trabajo, y

otros,

para

lo cual se le concedió un término de 2 meses

, sin embargo, no presentó a este Despacho las

evidencias que demostrara el cumplimiento del acta y acuerdo de mejora.

Que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social LEONARDO SIERRA PALENCIA, a

través de memorando enviado a la dirección territorial por medio

del radicado No.

08SI201874700010000

0399 del

26 de

noviembre

de 2018, informando que se encontraron

hallazgos y se presumen incumplimientos a las

normas laborales y a los sistemas de seguridad

social y de seguridad y salud en el trabajo, los cuales dan origen al inicio de un proceso

administrativo sancionatorio.

2.  
IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

2  
HOJA No.  
Continuación del Auto

“  
Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA  
”

JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

,  
identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.103.115.435,

propietario del establecimiento EL HURACAN TODO A 1000 Y 2000, con domicilio en la calle 22 No. 19-60, centro, Sincelejo.

3.  
DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Al empleador

JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

, se le formulan como presuntos cargos en la posible vulneración al sistema de seguridad social en riesgos laborales al no haber afiliado a sus trabajadores desde el momento de su vinculación. Además de la posible vulneración al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por la no implementación del SG-SST, entre otros, de acuerdo a la normatividad vigente.

I.  
NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS O PROHIBIDAS  
Y FUNDAMENTOS DE CADA  
UNO DE LOS CARGOS FORMULADOS

Constituye objeto de actuación la presunta violación de la siguiente disposición por parte del investigado:

PRIMERO:

Al no afiliar a los trabajadores al sistema general de riesgos laborales desde el inicio de la relación laboral, el empleador

JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

,  
puede incurrir en evasión

al sistema de seguridad social y vulnerar el Decreto Ley 1295 de 1994, y Ley 1562 de 2012, que señalan, lo siguiente:

Decreto 1295 de 1994:

Artículo 4º, literales c) y d):

c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.

d) La afiliación de trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

Ley 1562 de 2012:

“Artículo 2º. Modifíquese el artículo 13 del Decreto – Ley 1295 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a). En forma obligatoria:

1.

Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores p

úblicos; las personas vinculadas a trav

és de un contrato formal

de prestaci

ón de servicios con entidades o insituciones p

úblicas o privadas, tales como contratos

civiles, comerciales o administrativos, con una duraci

ón superior a un mes y con precisión de las

situaciones de tiempo, modo y lugar e

que realiza dicha actividad.

(...)”

Artículo 16. OBLIGATORIEDAD DE LAS COTIZACIONES. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 17. Base de Cotización.

La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y 19 de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

Artículo 18. Monto de las cotizaciones.

3

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo

sanc

ionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.

Artículo 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.

Decreto Ley 1295 de 1994:

“Artículo 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

(...)”

“Artículo 91. Modificado por el art. 115, Decreto Ley 2150 de 1995.

(...) .

Inciso. Adicionado por el art. 13, Ley 1562 de 2012.

a) Para el empleador.

(...)

La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

El Inciso 2º del artículo 7º de la Ley 1562 de 2012, que preceptúa:

Artículo 7º. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar.

De acuerdo con nuestra legislación, la afiliación a la seguridad social de carácter obligatoria en los tres (3) sistemas, tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes. Así mismo, la afiliación es el acto jurídico fuente de los derechos y obligaciones de donde emanan todas las prestaciones a que tienen derecho los afiliados, y para garantizar la viabilidad financiera del sistema. La normativa estableció que la afiliación implica la obligación de efectuar los aportes dentro de los plazos establecidos para ello.

SEGUNDO:

No tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de conformidad y en los términos establecidos en las normas de riesgos laborales, el empleador

JHONY ARLEY

GIRALDO CARDONA

,  
pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

Decreto 1072 de 2015:

“Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

“Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso

4

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”

Resolución 1111 de 2017:

“Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian

trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar

los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Para dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la presente resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.”

“Artículo 2. Objeto: La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

Parágrafo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente.”

“Artículo 8. Obligaciones del empleador o contratante: Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o

5

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo

sanc

ionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

(...).

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas.”

“Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimas, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019: Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos\* durante este período, es:

FASE

ACTIVIDAD

RESPONSABLE

TIEMPOS

1.

Evaluación

inicial

Es la autoevaluación

realizada

por la empresa con el fin

de identificar las prioridades

y necesidades en Seguridad

y Salud en el Trabajo para

establecer el plan de trabajo

anual de la empresa del año

2018, conforme al artículo

2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de

2015.

Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.

De junio a agosto de 2017

2.

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:

Primero:

Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.

Segundo:

Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.

Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.

De septiembre a diciembre de 2017

6

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

Tercero:

Diseñar el Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en

el Trabajo, y formular el plan

anual del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo

año 2018.

3.

Ejecución

Es la puesta en marcha

del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo

(SG-SST) se realiza durante

el año 2018, en coherencia

el año 2018, en coherencia

el a

ño 2018, en coherencia

con la autoevaluación de  
Est  
ándares Mínimos y plan de  
mejoramiento.

En el mes de diciembre del  
año 2018, el empleador o  
contratante o entidad formula  
el plan anual del Sistema de  
Gestión de Seguridad y Salud en  
el Trabajo del año 2019.

Las empresas, personas o  
entidades encargadas de  
implementar y ejecutar los  
Sistemas de Gestión en  
Seguridad y Salud en el  
Trabajo, con la asesoría  
de las Administradoras de  
Riesgos Laborales y según  
los Est  
ándares Mínimos.

De enero a  
diciembre  
de 2018  
4.

Seguimiento  
y plan de  
mejora

Es el momento de vigilancia  
preventiva de la ejecución,  
desarrollo e implementación  
del Sistema de Gestión de  
Seguridad y Salud en el Trabajo  
(SG-SST).

En  
ésta  
fase la empresa deberá:

Primero:

Realizar

la  
autoevaluaci

ón conforme a los

Est

ándares Mínimos.

Segundo:

Establecer el plan

de mejora conforme al plan

del Sistema de Gesión de

Seguridad y Salud en el trabajo

ejecutado en el año 2018

y la incorpora al plan del

sistema de ges

ón que se está

desarrollando durante el año

2019.

Las empresas, personas o

enidades encargadas de

implementar y ejecutar los

Sistemas de Gesión en

Seguridad y Salud en el

Trabajo, con la asesoría

de las Administradoras de

Riesgos Laborales y según

los Est

ándares Mínimos.

El seguimiento al Sistema

de Gesión de Seguridad

y Salud en el Trabajo y

al cumplimiento al plan

de mejora se

realizara por

parte del Ministerio del

Trabajo y Administradoras

de Riesgos Laborales.

De enero a

marzo de 2019

5.

Inspecci

ón,

Vigilancia

y Control

Fase de verificación del cumplimiento de la norma vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución

De abril de 2019 en

Entre junio de 2017 y abril de 2019 se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica, así:

7

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

(...)”.

4.

#### SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación de las disposiciones legales anteriores habrá lugar a la imposición de las sanciones consagradas en el artículo 91 literal a) del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 que señalan:

##### Artículo 91. Sanciones

Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para el empleador el incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos

Profesionales,

le acarreará a los empleadores y responsables de la coización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente decreto.

La no afiliación y el no pago de dos o más periodos mensuales de coizaciones, le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes

En mérito de lo expuesto este Despacho,

DISPONE

ARTICULO PRIMERO

: Comisionar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, doctor LEONARDO ANTONIO SIERRA PALENCIA, para adelantar PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO al empleador

JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA,

identificado con la cedula de ciudadanía No.

1.103.115.435, propietario del establecimiento EL HURACAN TODO A 1000 Y 2000, con domicilio en la calle 22 No. 19-60, centro, Sincelejo,

por las presuntas violaciones

a los Sistemas General

de Riesgos Laborales y de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

de conformidad a la parte

considerativa de la presente resolución.

8

HOJA No.

Continuación del Auto

“

Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sanc

ionatorio y se formulan cargos

en contra de JHONY ARLEY GIRALDO CARDONA

”

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE

al investigado y correr traslado por el término

de quince (15) días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer.

ARTICULO TERCERO: TENER

como terceros interesados a cualquier persona que así lo manifieste

y cumpla lo señalado en el artículo 38 de la Ley 1437 de 2011

.

ARTÍCULO CUARTO: TÉNGASE

como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las aportadas por las partes.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR

al investigado que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO SEXTO: LÍBRAR

las demás comunicaciones que sean pertinentes

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

{\*FIRMA\*}

MONICA CECILIA MONTES FLOREZ

DIRECTOR (A) TERRITORIAL