



NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 10 DE NOVIEMBRE DE 2020, siendo las 7:00 am

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000465 DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2019 al REPRESENTANTE LEGAL señor -LADRLLERA EL RUBI - OMAR RAMOS GARNICA

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) LADRLLERA EL RUBI - OMAR RAMOS GARNICA al correo omarramosgarnica@gmail.com, mediante formato de guía número - YG262510168CO según la causal: DIRECCION ERRADA

DIRECCION ERRADA	X	NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO		NO ENTREGADO	

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (8) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 10 DE NOVIEMBRE DE 2020 En constancia.

**YERSON DANIEL BELTRAN MARTINEZ
PROFESIONAL UNVIERSITARIO**

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia

**YERSON DANIEL BELTRAN MARTINEZ
PROFESIONAL UNVIERSITARIO**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Libertad y Orden

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

RESOLUCION **000465** de 2020

30 SEP 2020

"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 201 la cual deroga los artículos 1º al 7º 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. 7368001 - ID14721541 DE 28/08/2019

Radicación. 08SI2019331000000001958

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación adelantada en la empresa **LADRILLERA EL RUBI**, establecimiento comercial propiedad de la **ASOCIACION DE LADRILLEROS DE LOS SANTANDERES**.

IDENTIDAD DEL INVESTIGADO.

Se resuelve en el presente proveído la responsabilidad que le pueda asistir a la empresa **LADRILLERA EL RUBI**, establecimiento comercial propiedad de la **ASOCIACION DE LADRILLEROS DE LOS SANTANDERES**; sociedad con NIT 900467761-6 representada legalmente por **OMAR RAMOS GARNICA**, persona que se identifica con la cédula de ciudadanía numero 91349250 con dirección de

domicilio judicial en la finca Castalia, Vereda Lagunetas, barrio El Progreso del municipio de Girón-Santander. móvil 3102761905. Email. omarramosgarnica@gmail.com

RESUMEN DE LOS HECHOS.

En virtud del Plan Integral de Inspección 2019 – Inspección Reactiva, originaria de la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo se provino a dar comienzo de oficio a las actuaciones administrativas en la empresa **LADRILLERA EL RUBI**, establecimiento comercial propiedad de la **ASOCIACION DE LADRILLEROS DE LOS SANTANDERES**.

Mediante Auto 002254 del 03 de septiembre de 2019 se avoco el conocimiento de las diligencias y se dictó auto de trámite para adelantar la averiguación preliminar por el hipotético incumplimiento de las normas laborales y de aportes al sistema de seguridad social integral, en igual forma se comisiono a un funcionario del Grupo de PIVC para que avanzara en las diligencias que estimare pertinentes y una vez surtidas las mismas provenga a el archivo o al inicio de Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Que el día 12 de septiembre de 2019 la auxiliar administrativa del GPIVC suscribió oficio informando el inicio del trámite de la averiguación preliminar.

En acatamiento del auto referido y en obediencia de la comisión impartida por la Coordinadora del Grupo de PIVC este despacho se dispuso a practicar las pruebas ordenadas por el comitente a través del auto comisorio número 002791 del 21 de octubre de 2019.

Que el día 23 de octubre de 2019 con la intención de adelantar la visita de carácter general a fin de determinar la presunta vulneración de normas laborales y presunto no pago de aportes al sistema de seguridad social integral – salud, pensión y riesgos laborales, se desplazó un funcionario adscrito a la DT Santander a la dirección contenida en el Certificado de Existencia y Representación Legal la diligencia fue atendida por el señor **CRISTIAN JAVIER RAMOS GARNICA**, a quien le fueron entregados, el auto de averiguación preliminar y la comunicación del auto referido; el señor Ramos, hace saber que ella es asociado de la empresa, se procede a solicitar la documentación correspondiente, requerimiento contenido dentro del acta de visita de carácter general, a lo que manifiesta; que todo el personal que se vincula a la empresa se hace por contrato de prestación de servicios, no aporta documento a alguno.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: *“La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen”*.

Y el Artículo 486 Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, que dice:

ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. 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.

2. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo 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 una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA." (Subrayado y cursiva del despacho).

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se procuró, infructuosamente, practicar las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

Sea esta la oportunidad procesal para recordar que una averiguación preliminar es una actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores públicos para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada, advirtiendo además que esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral. Esta no hace parte del procedimiento administrativo

en sí, ya que solo es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo o no así como también recordarle que una de las funciones de este Ministerio de acuerdo a lo establecido en el Convenio 81 de 1947 de la OIT es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás disposiciones, así como la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen

Así las cosas, una vez desarrollado en su totalidad el cuestionario contenido dentro del acta suscrita el día 23 de octubre de 2019, el despacho procedió a determinar si en el presente asunto hay mérito para iniciar formalmente un Procedimiento Administrativo de carácter sancionatorio, en contra de Buenas Prácticas SAS por la presunta violación a normas laborales, o si por el contrario, se debe proceder al archivo de las diligencias.

Importa al Despacho precisar que, de conformidad con lo establecido en los artículos 486 y 487 del código sustantivo de trabajo, el Ministerio del Trabajo es competente para adelantar las investigaciones de carácter administrativo laboral por violación a la normatividad de carácter laboral.

En igual forma, se hace pertinente poner de presente que la averiguación preliminar de que trata el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, permite al funcionario del Ministerio del Trabajo, dentro de sus competencias, desarrollar una serie de actos encaminados a constatar o desvirtuar la existencia de una falta o infracción a ley laboral. Este estadio es completamente potestativo del servidor, y su agotamiento evita la apertura de una investigación sin sustento, al punto que condiciona la emisión del acto administrativo de la formulación de cargos, al resultado obtenido en aquella.

Es por ello por lo que, la averiguación preliminar tiene como finalidad determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una estimación clara, precisa y circunstanciada, que permita determinar si existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa.

En el caso bajo examen, se ordenó la apertura de la investigación preliminar, en virtud del Plan Integral de Inspección 2019 – Inspección Reactiva, originaria de la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo, así las cosas, corresponde a este Despacho establecer si hay mérito para iniciar proceso administrativo de carácter sancionatorio.

Un trabajador o empleado se puede vincular mediante un contrato de trabajo o mediante un contrato de servicios.

El contrato de prestación de servicios es un contrato de naturaleza civil o comercial, pero en este artículo hacemos énfasis en el contrato civil, que es más utilizado para la contratación de personal por parte de las empresas.

En el contrato de prestación de servicios existe una amplia libertad contractual, de manera que las partes pueden acordar casi cualquier cosa siempre que no se viole ley alguna, algo que no sucede en el contrato de trabajo por cuando la ley laboral impone unos derechos mínimos que son irrenunciables por supuesto innegociables.

En el contrato de servicios se caracteriza por tener objeto que se debe desarrollar o un servicio que se debe prestar, y en el cual el contratista tiene cierta libertad para ejecutarlo por cuanto no está sometido

a la continuada y completa subordinación, aunque se precisa que la subordinación también es un elemento presente en el contrato de servicios, pero sin la connotación y sin el alcance que tiene en un contrato de trabajo.

Al respecto la Corte Constitucional ha dicho.

La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

En el contrato de trabajo una persona se compromete a trabajar x cantidad de horas para realizar determinada tarea, y debe estar subordinada a su empleador quien podrá imponerle criterios y directrices. En un contrato de servicios, en teoría, una persona es contratada para que desarrolle determinada cumpliendo con unas condiciones y unos lineamientos sin estar sometida a la voluntad del contratante.

Otra de las características del contrato de servicios es que la remuneración no se llama salario sino de honorarios, y en las partes se denominan contratante y contratista, pues lo de trabajador y empleador es propio del contrato de trabajo.

No es un contrato de servicios aquel en que el contratista queda obligado a cumplir un horario, queda sometido a la continuada subordinación del contratista, y debe rendirle cuentas permanentemente.

Lo anterior no impide que el contrato de servicios se incluya un horario, o que el contratista esté sometido a supervisión por parte del contratante, o a que deba rendir informes sobre su gestión, pero ello no contravale de lo evidente.

Precisamos que en este caso no hablamos de trabajador sino de contratista, y respecto a los derechos que tiene el contratista no es otro que el pago de sus honorarios, más los que se hayan acordado en el respectivo contrato.

Se deja claro que el contrato de servicios no da derecho a nada de lo que es normal en un contrato de trabajo, como es el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, ni a prestaciones sociales, ni siquiera a seguridad social, por esta no es responsabilidad del contratante sino del contratista.

De suerte que lo único que tiene derecho el contratista es a que el contratante le pague los honorarios a los que se comprometió en el contrato de servicios.

El tema de la jornada laboral en el contrato de servicios es un tema polémico y delicado, puesto que imponer una jornada laboral a un contratista, puede convertirse en un indicio de que se está simulando una relación civil para ocultar una relación laboral.

Si bien en algunos casos particulares es correcto acordar una jornada durante la cual el contratista debe prestar sus servicios, se debe tener especial cuidado para que no se configure una relación laboral.

En todo caso, como se trata de una relación civil donde todo se pacta según la voluntad de las partes, en caso de acordarse una jornada de servicio, esta dependerá únicamente de la voluntad de las partes, teniendo en cuenta que esta no debe ser excesiva, pues no se le debe exigir a un contratista una dedicación que sobrepase lo que es razonable, y el hecho de que la jornada de prestación del servicio no esté regulada por ley alguna, no es una carta blanca para que se imponga una jornada de 24 horas, por decir algo.

La terminación del contrato de servicios depende exclusivamente de lo que las partes hayan pactado, como la expiración del plazo acordado, el incumplimiento de alguna de las partes, o por mutuo acuerdo.

Cuando el contrato de servicios termina por la razón que sea, las partes debe liquidar los conceptos relacionados con el contrato de servicios, como el saldo adeudado por el contratante al contratista o lo que este pueda deber al contratante.

Se debe dejar claro que en el contrato de servicios no existe la liquidación como la conocemos en el contrato de trabajo. En consecuencia, el contratista no puede aspirar a que le paguen primas, cesantías ni nada de lo que es propio del contrato de trabajo. Si hay incumplimiento es posible que se deban liquidar conceptos como cláusula penal o indemnizaciones si fuere el caso.

En un contrato de prestación de servicios la seguridad social es responsabilidad del contratista, de suerte el contratista debe afiliarse y pagar la seguridad social por su cuenta.

El contratista debe cotizar a salud como trabajador independiente, según como lo dispone el artículo 135 de la ley 1753 del 2015.

El contratista debe estar afiliado a salud, pensión y riesgos laborales.

Respecto a los riesgos laborales, el contratante es el responsable de la afiliación pero el pago de las cotizaciones corre por cuenta del contratista.

Es importante anotar que desde el punto de vista fiscal el contratante tiene la obligación de verificar que su contratista haya realizado los aportes a seguridad social que le correspondan.

La consecuencia es que el contratista que en adelante se convierte en empleador, debe pagar todo lo que dejó de pagar al trabajador desde la fecha en que se reconoce la existencia del contrato de trabajo, y entre esos conceptos tenemos prestaciones sociales (Prima de servicios, Cesantías, Intereses sobre cesantías, Dotación), y también reconocer vacaciones, aportes parafiscales, seguridad social y si el contrato de servicios hubiera sido terminado, es probable que incluso el juez reconozca un despido injustificado con la correspondiente obligación de pagar la respectiva indemnización.

El contrato de prestación de servicio no da derecho a que el contratista reciba dotación en los términos de la ley laboral, lo que no obsta para que le sean suministrados los elementos de seguridad necesarios.

El contratista tiene la obligación de garantizar la seguridad de sus trabajadores sin importar su forma de vinculación, y de hecho, sino lo hace, puede ser responsable solidario de los accidentes que puedan sufrir sus contratistas.

Además, es una exigencia que impone el sistema de riesgos laborales, de manera que el contratante tendrá que suministrar todos los elementos de seguridad y protección personal al contratista que se requieran según la actividad a desarrollar.

El auxilio de transporte es un derecho propio del contrato de trabajo que no aplica en el contrato de prestación de servicios.

Las partes, dentro de su autonomía contractual pueden acordar algún tipo de pago o reconocimiento por concepto viáticos de auxilio de transporte, pero los efectos serán los que se acuerden en el respectivo contrato.

Así las cosas, es puntual tener claridad que el contrato de prestación de servicios se determina por la autonomía e independencia del contratista en el ejercicio de sus labores, temporalidad de la vinculación, ausencia de subordinación, ausencia de horario o jornada de trabajo, posibilidad de prestar sus servicios incluso por fuera de las instalaciones propias del contratante, y facultad para utilizar sus propios instrumentos.

Esta modalidad contractual no se encuentra reglamentada en la legislación laboral, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil o comercial, no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo, y una vez terminado el contrato de prestación de servicios, el contratista sólo tendrá derecho al pago de los honorarios, como la remuneración por los servicios prestados.

Así mismo, es pertinente indicar que el pago al Sistema de Seguridad Social Integral (Pensiones, Salud, y Riesgos Laborales) es responsabilidad del contratista y deberá cotizarse de conformidad con lo previsto en la Circular 00001 del 6 de diciembre de 2004 expedida por los Ministerios de Hacienda y Crédito Público y de la Protección Social. La legislación laboral colombiana no define ni reglamenta los contratos de prestación de servicios, toda vez que éstos se rigen por disposiciones comerciales y civiles, cuando se suscriben con personas de derecho privado, bien sean naturales o jurídicas.

Si en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo, serán los interesados quienes acuerden en el contrato de prestación de servicios aspectos como objeto, condiciones y calidad del servicio, sanciones en caso de incumplimiento, el tiempo de ejecución, remuneración por los servicios prestados y demás conceptos, toda vez que la legislación laboral no establece procedimientos ni condiciones especiales en un contrato de prestación de servicios.

De esta manera, es claro que en los contratos sin importar su duración, donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de prestación de servicios, el contratista deberá estar afiliado obligatoriamente al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes.

Una vez valorado el acervo probatorio existente en el expediente, se establece que la empresa investigada, se ajusta a la normatividad laboral por lo que se proceder a archivar la presente diligencia, como quiera que, en virtud de lo expuesto con antelación, es evidente que no es viable adelantar un proceso administrativo sancionatorio a la empresa investigada.

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas en el expediente 7368001-ID 14721541 y Radicado 08SI2019331000000001958 del 28 de agosto de 2019 seguidas a la empresa **LADRILLERA EL RUBI**, establecimiento comercial propiedad de la **ASOCIACION DE LADRILLEROS DE LOS SANTANDERES**; sociedad con NIT 900467761-6 representada legalmente por **OMAR RAMOS GARNICA**, persona que se identifica con la cédula de ciudadanía número 91349250 con dirección de domicilio judicial en la finca Castalia, Vereda Lagunetas, barrio El Progreso del municipio de Girón- Santander, móvil 3102761905. Email. omarramosgarnica@gmail.com

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a **LADRILLERA EL RUBI**, establecimiento comercial propiedad de la **ASOCIACION DE LADRILLEROS DE LOS SANTANDERES**; sociedad con NIT 900467761-6 a través de su representante legal **OMAR RAMOS GARNICA**, persona que se identifica con la cédula de ciudadanía número 91349250 con dirección de domicilio judicial en la finca Castalia, Vereda Lagunetas,

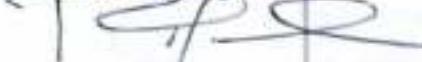
barrio El Progreso del municipio de Girón- Santander. móvil 3102761905. Email. omarramosgamica@gmail.com la decisión de archivo por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído e igualmente notificar a los jurídicamente interesado en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTICULO TERCERO: Para fines procesales, forma parte integral del presente acto administrativo, la Resolución 876 del 1 de abril de 2020 que modificó la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo, mediante el cual fueron suspendidos los términos de las actuaciones administrativas con fundamento en la declaratoria de estado de emergencia sanitaria del Ministerio de Salud y Protección Social - Decreto 491 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

30 SEP 2020



RUBY MAGNOLIA VALERO CORDOBA

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control