



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

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

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 18 DE ENERO DE 2019, siendo las 8 am

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001916 DEL 27 DE NOVIEMBRE DE 2018 al DOCTOR: RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ-PRESIDENTE SINALTRACEBA SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA

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) RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ-PRESIDENTE SINALTRACEBA SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA mediante formato de guía número ,ANONIMO según la causal: ANONIMO

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

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (13) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 18 DE ENERO DE 2019
En constancia.

WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Y se **DESFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, 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

WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



WCP



Libertad y Orden

W6

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION 001916

27 NOV 2018

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

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 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 No. 7368001-ID12279601 de fecha quince (18) de Mayo de 2018
Radicación: 08SI2018746800100000948 DEL 10/04/2018**

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de la empresa: **BAVARIA S.A., con NIT: 860005224-6, y domicilio judicial: Carrera 53 A # 127 – 35 Bogotá D.C., email: notificaciones@co.ab-inbev.com**

IDENTIDAD DEL INVESTIGADO: Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa: **BAVARIA S.A., con NIT: 860005224-6 y domicilio judicial: Carrera 53 A # 127 – 35 Bogotá D.C., email: notificaciones@co.ab-inbev.com**

IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS: El presente proveído por acción incoada por los peticionarios:

- **EFRAIN SANTAMARIA SIERRA, CC No. 91.257.623 Presidente SINALTRAINBEC Subdirectiva Bucaramanga, email: esanti2468@hotmail.com**
- **NELSON SIERRA MUÑOZ, CC. No. 91154761, Presidente Encargado Nacional de SINALTRACEBA, email. nsm2008@hotmail.es**
- **RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ, C.C. No. 91476776, Presidente SINALTRACEBA Subdirectiva Bucaramanga, email: raviher75@hotmail.com**

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Con memorando de fecha 10 de Abril de 2018, enviado a esta Coordinación por la Directora Territorial de Santander, donde compulsó copia de la petición o querrela interpuesta por los señores EFRAIN SANTAMARIA, NELSON SIERRA MUÑOZ y RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ, en calidad de representantes de los sindicatos SINALTRAINBEC y SINALTRACEBA, quienes denuncian presuntas

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

vulneraciones a la normatividad laboral, más específicamente en lo relacionado con presunto DESPIDOS COLECTIVO (F.s 1-5)

Certificado de Cámara de Comercio de la empresa BAVARIA S.A. (F. 6)

Mediante Oficio No. 08SE2018736800100004577 de fecha veintiocho (28) de Abril de 2018, dirigido a los reclamantes a través de sus correos electrónicos, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander, comunica que **EMITIO Auto de Averiguación Preliminar** en contra de la empresa: BAVARIA S.A. (Folio 7)

Mediante Auto No. 000821 del 24 de mayo de 2018, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander, **ORDENA Iniciar Averiguación Preliminar a la empresa: BAVARIA S.A.** y comisiona a un Funcionario: Dra. **Profilia Sierra Maldonado** para que adelante las diligencias administrativas. (Folio 8)

Mediante oficio de fecha 20/06/2018 la auxiliar administrativa remite comunicación a la empresa BAVARIA S.A. comunicando el auto de trámite de la Averiguación Preliminar (F. 9)

Con oficio allegado por la señora ZOILA ROSA HERNANDEZ CARVAJAL autoriza a la estudiante de Derecho EDNA MARTZA RAMIREZ DIAZ para que realice las diligencias del presente proceso, a quien se le permitió copiar copia del Auto No. 000821 del 24/05/2018 (F.s 10 y 11)

Se emite Auto de Cumplimiento del Auto Comisorio (F. 12)

Mediante Oficio No. 08SE2018736800100008878 de Fecha diecisiete (17) de Agosto de 2018, dirigido a la EMPRESA BAVARIA S.A. con dirección Cra 18 No. 15-68 en la ciudad de Bucaramanga - Santander, la funcionaria comisionada requiere documentación. Se va en Planilla 472 No. 0146 de Fecha diecisiete (17) de Agosto de 2018 con Guía No. YG200511971CO, prueba de entrega efectiva. Igualmente se remite correos electrónicos a los reclamantes (Folio 13-17)

Mediante Oficio No. 7368001-020597 de Fecha veintinueve (29) de Diciembre de 2017, dirigido a EMPRESA BANCO DE BOGOTA identificada con Nit No. 860.002964-4 en la ciudad de Bucaramanga -Santander, el funcionario comisionado le comunica contenido del Auto No. 002295 de Fecha dieciséis (16) de Noviembre de 2017 y agendamiento de Visita de Inspección para el día martes seis (06) de Febrero de 2018 en las instalaciones de la empresa en la ciudad de Bucaramanga. Se va en Planilla 472 No. 0243 de Fecha veintinueve (29) de Diciembre de 2017 con Guía No. PC002415955CO, prueba de entrega efectiva. (Folio 17-19)

Teniendo en cuenta que la empresa investigada no dio respuesta al requerimiento se envía nuevo oficio a la siguiente dirección: Km 4 Via Café Madrid de la ciudad de Bucaramanga Santander. Se va en Planilla 472 No. 0163 de Fecha doce (12) de Septiembre de 2018 con Guía No. YG202906844CO, prueba de entrega efectiva. Igualmente se remite correos electrónicos a los reclamante, el cual tampoco es respondido (F.s 18 y 19)

Nuevamente se envía oficio de fecha 20 de Septiembre, a la siguiente dirección: Km 4 Via Café Madrid de la ciudad de Bucaramanga Santander., concediendo como último plazo el 27 de septiembre de 2818, igualmente se envía por correo electrónico (F.s 20 y 21)

Con oficio de fecha 27/09/2018, la apoderada de la empresa investigada, solicita copias del expediente (F. 22)

"Por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares"

Mediante Radicado No. **01EE2018736800100010187** de Fecha **veintisiete (27) de Septiembre de 2018** la señora ZOILA ROSA HERNANDEZ en calidad de Apoderada de la empresa BAVARIA S.A., allega 1C que contiene los siguientes documentos. **(Folio 23-25)**

- Listado de trabajadores directos de la empresa BAVARIA S.A. a 6 de Octubre de 2017
- Listado de trabajadores a 6 de abril de 2018
- Listado de trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, motivos y soportes
- Copia de las liquidaciones de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores

Además solicita una prórroga para la presentación de los documentos faltantes

En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,

Allega poder para actuar **(F.s 26 y 46)**

Certificado de Cámara de Comercio **(F.s 27-45)**

Se deja constancia de entrega de copias solicitadas. Igualmente se concede la prórroga solicitada y se reconoce personería jurídica **(F.s 47 - 49)**

Mediante Radicado No. **01EE2018736800100010850** de Fecha **dieciocho (18) de Octubre de 2018** la señora ZOILA ROSA HERNANDEZ en calidad de Apoderada de la empresa BAVARIA S.A., allega los siguientes documentos:

- Escrito donde consta la documentación anexa (F. 50-54)
- **4CDs, que contienen:**
 - ✓ Listado de trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, motivos y soportes, copias de las liquidaciones e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores
 - ✓ Copia del contrato del señor LUIS CARLOS ROJAS PEÑARETE y la empresa BAVARIA SA (F.s 55-58)
 - ✓ Certificado laboral del señor LUIS CARLOS ROJAS PEÑARETE, donde consta que labora en la Gerencia de Cuentas para la regional andina (F. 59)
 - ✓ Copia del contrato de trabajo del señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY y la empresa BAVARIA SA (F.s 60-63)
 - ✓ Certificación laboral del señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY, donde consta que labora en la Gerencia de cuentas claves para la región andina (F. 64)
 - ✓ Respecto de la solicitud de copias del contrato suscrito con la empresa KOOPS COMERCIAL SAS, la apodera manifiesta que entre BAVARIA y la mencionada empresa no existe vinculo contractual, allega certificado de cámara de comercio donde consta que la empresa KOOPS COMERCIAL SAS es una subordinada o controlada de BAVARIA S.A. (F.s 65-69)
 - ✓ Motivo de la terminación del contrato de trabajo de los señores CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL y FREDY ALEXANDER DURAN. Para lo cual se allegan copias del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor CARLOS HUMBERTO GARCIA CALDERON y BAVARIA SA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 70-97)
 - ✓ Acta de terminación contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor MIGUEL ANGEL NAVAS ZORRILLA y BAVARIA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 98-112)
 - ✓ Acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor FREDY ALEXANDER DURAN MARIN y BAVARIA SA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 113-133)
 - ✓ 14 contratos de transacción suscritos por ex trabajadores que firmaron acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo (CD)
 - ✓ Por último, solicita se recepcionen algunas declaraciones

Teniendo en cuenta la solicitud anterior y lo manifestado por los reclamantes, se solicita por parte de la funcionaria comisionada constancias de la práctica de los exámenes de egreso de algunos trabajadores seleccionados al azar y la presentación del señor OMAR ANDRES BALLESTEROS GUERRERO o de la

persona domiciliada en esta ciudad, a fin de recepcionarle declaración. Se anexa citación (F.s 134 y 135)

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

Con oficio allegado al despacho se solicita por parte de la apoderada de la empresa investigada fijar nueva fecha y hora para la recepción de la declaración solicitada, accediéndose a la misma y fijándose para el día 1 de Noviembre de 2018, a las 8:00 a.m. Se anexa nueva citación (F.s 136 - 139).

El día 1 de Noviembre de 2018, se le recepciona declaración a la señora SANDRA MARQUEZ ARABIA en calidad de Representante Legal para fines Judiciales y Administrativos de la empresa BAVARIA S.A., y Gerente People de Recursos Humanos de la Regional Andina de la empresa BAVARIA S.A., quien manifiesta lo siguiente: “Nosotros como organización para la fecha de los hechos que plantean los querellantes ofrecemos plan de retiro voluntario y fue a través de este que se presentaron las terminaciones por mutuo acuerdo con las personas que aportamos en las pruebas en este proceso, a diferencia de lo que manifiestan los querellantes nunca hemos realizado despidos. **PREGUNTADO:** De cuantos trabajadores se refiere, según la respuesta anterior. **CONTESTADO:** A nivel de Bucaramanga – Santander 11 personas, para el mes de abril de 2018. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho lo ofrecido por la empresa BAVARIA SA a los trabajadores que se acogieron al plan de retiro. **CONTESTADO:** Un paquete superior a lo establecido legalmente. **PREGUNTADO:** Cual es el número de trabajadores que se acogieron al mencionado plan de retiro y el periodo en que se llevó a cabo, a nivel Santander. **CONTESTADO:** Para Santander en abril de 2018 once(11) personas. **PREGUNTADO:** Según listado adjunto dentro de lo CDs, a fecha 6 de Octubre de 2017, habían 3.382 trabajadores; a fecha 6 de abril de 2018 se contaba con 3.232 trabajadores, observándose una diferencia de 150 trabajadores. Así mismo en otro listado aparecen como desvinculados 597 trabajadores. Explique al despacho estas diferencias. **CONTESTADO:** La diferencia obedece a que en la relación de los retiros que usted menciona se establecen todos los tipos de retiro que se dieron durante el periodo incluyendo jubilaciones, fallecimiento de empleados, renuncias voluntarias, despidos con justa causa y los retiros por mutuo acuerdo, en todo el país y varios de estos retiros generan vacantes en la estructura de la organización y son reemplazados a través de contrataciones de nuevas personas. **PREGUNTADO:** Motivos por los cuales la empresa BAVARIA S.A., decidió ofrecer este plan de retiro a sus trabajadores. **CONTESTADO:** Nosotros por la fusión que tuvimos con AB INBEV y acogiéndonos a lo que la ley nos permite otorgamos este plan de retiro voluntario también con el fin de adecuarnos a las nuevas necesidades que como compañía tenemos. Muchos de los trabajadores incluso nos han pedido que les apliquemos estos planes de retiro voluntario, ratificando así que a diferencia de lo que dicen los quejosos no hemos despedido a ningún trabajador, todos los retiros han sido por mutuo acuerdo que queda plasmado en actas de terminación de contrato por mutuo acuerdo y posterior por acta de transacción. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho si a los trabajadores retirados les fue practicados el examen de egreso. **CONTESTADO:** Nosotros de acuerdo con lo establecido en el numeral séptimo del artículo 57 del C.S.T. siempre que un trabajador pide realización de exámenes de egreso se lo realizamos, expedimos la orden para su realización. Si las personas mencionadas en la queja presentada ante este despacho no tienen exámenes médicos de egreso es porque dichos ex trabajadores no hicieron la solicitud a la organización y no tenemos nosotros como obligados a realizarlos ya que no tenemos la potestad de empleados desde el momento que son desvinculados. Bavaria siempre está disponible para entregar las órdenes para que se practiquen los exámenes de retiro, a nadie se le niegan, pero como el empleador ya no tiene mando sobre el trabajador, ya es decisión voluntaria del extrabajador. **PREGUNTADO:** manifiestan en el escrito de querrela que se creo una empresa tercerizada que se llama KOPP para los trabajadores que quieran continuar con la empresa BAVARIA dejen de ser trabajadores directos y los tercerizan. Diga al despacho, cuantos trabajadores de los retirados han sido contratados por la empresa KOPPS. **CONTESTADO:** Ninguno y aclaro que esto no es una figura de tercerización, la empresa KOPPS es una sociedad subsidiaria de BAVARIA que se encarga de la comercialización de los productos. Las personas del área comercial que venían trabajando con BAVARIA y que ahora son empleados de KOPPS suscribieron con la organización una sesión de contrato que legalmente está permitida garantizándole así la aplicación de los mismos beneficios y derechos y prestaciones sociales establecidos en los acuerdos colectivos que tenían desde que eran empleados de BAVARIA. Las personas que terminaron el contrato de trabajo por mutuo acuerdo no fueron contratados posteriormente por KOPPS. **PREGUNTADO:** Los trabajadores de la empresa KOPPS que servicios prestan a la empresa BAVARIA. **CONTESTADO:** KOPPS comercializa los productos de BAVARIA. **PREGUNTADO:** La empresa BAVARIA S.A., tiene establecidos más planes de retiro de trabajadores, pues dentro de la reclamación se manifiesta que las jornadas laborales están rodeadas de mas despidos que desequilibran al personal, convirtiéndose la jornada laboral en una incertidumbre. **CONTESTADO:** Pues no comparto la apreciación de los quejosos, los sentimientos de incertidumbre pues son generados en cada individuo y no pueden

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

ser atribuidos a la organización, por el contrario quiero manifestarle que nuestro nivel de satisfacción de empleados es muy positivo, con porcentaje de satisfacción superiores al 85% lo que nos puede mostrar que no son ciertas las apreciaciones de quienes pusieron esta queja. **PREGUNTADO:** Desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. **CONTESTADO:** Lo que podemos agregar es que nunca se ha quebrantado la ley, se han ofrecido planes de retiro y quien se acoge a ellos se llega al acuerdo de terminación para plasmarlo en un contrato de transacción.”

ANALISIS DE LAS PRUEBAS y CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

De la querella Inicial: (Folio 1)

Con memorando de fecha 10 de Abril de 2018, enviado a esta Coordinación por la Directora Territorial de Santander, donde compulsó copia de la petición o querella interpuesta por los señores EFRAIN SANTAMARIA, NELSON SIERRA MUÑOZ y RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ, en calidad de representantes de los sindicatos SINALTRAINBEC y SINALTRACEBA, quienes denuncian presuntas vulneraciones a la normatividad laboral, más específicamente en lo relacionado con presunto DESPIDOS COLECTIVO (F.s 1-5)

Por lo anterior y dando alcance al contenido de la querella procede la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección y control de esta Dirección Territorial Santander Mediante Auto **No. 000821 del 24 de mayo de 2018**, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander, **ORDENA Iniciar Averiguación Preliminar a la empresa: BAVARIA S.A.** y comisiona a un Funcionario para que adelante las diligencias administrativas. (Folio 8)

Según escrito de reclamación se encuentra lo siguiente (Folio 2 y 3)

“1. El día viernes 6 de abril de 2018, se efectuaron despidos a nivel nacional, mediante figuras de terminación de contratos por mutuo acuerdo, aterrizados en contratos de transacción.

2. Aproximadamente fueron 30 despedidos, en San Gil y Bucaramanga

3. Se tiene conocimiento que a nivel nacional, son cerca de 130 trabajadores despedidos bajo la figura en mención

4. También bajo la aplicación del artículo 140 del C.S.T., quedaron dos (2) directivos de SINALTRAINBEC, entre ellos: LUIS CARLOS ROJAS PEÑARETE c.c. 13.501.331 y el señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY c.c. 91.499.789 de Bucaramanga, quienes pertenecen al departamento de Ventas. Los mismos solicitan que el Ministerio del Trabajo, intervenga a fin que se establezca por parte de la empresa, el puesto de trabajo o nuevo sitio de trabajo de los mismos, especificando el área a donde van a continuar prestando sus servicios a la empresa.

5. Advertir que a todos los mencionados trabajadores despedidos pertenecen al Área de Ventas y distribución, los cuales fueron despedidos de sus funciones.

6. Según manifestaciones de los directivos sindicales, no solo se realizaron despidos, sino también existen cesiones de contratos de trabajadores de BAVARIA S.A. a la empresa KOOPS COMERCIAL S.A.S., bajo el siguiente modus operandi:

- Quienes pertenecían a organizaciones sindicales, les dieron por terminado su contrato a término indefinido, entre ellos: CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL NAVAS y FREDY ALEXANDER DURAN.*
- A algunos trabajadores que están vinculados bajo pacto colectivo, les brindaron la oportunidad de continuar con la empresa KOOPS COMERCIAL S.A.S., con un contrato de cesión. Otros no, sino fueron directamente despedidos.*

7. Se manifiesta además que la empresa no está realizando los exámenes médicos de egreso de acuerdo a la Resolución 2346 de 2007

....”

27 NOV 2018

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

Con el fin de esclarecer los hechos materia de reclamación la funcionaria comisionada requiere los siguientes documentos:

- Listado de trabajadores directos de la empresa BAVARIA S.A., a seis de octubre de 2017
 - Listado de la empresa BAVARIA SA a 6 de abril de 2018
 - Listado de trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, motivos y soportes
 - Copias de las liquidaciones de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores
 - Copias de los contratos laborales de los señores LUIS CARLOS ROJAS PENARETE con CC 13.501331 y FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY con CC 91499789 y área en el cual prestan sus servicios
 - Copia del contrato suscrito con KOOPS COMERCIAL SAS
 - Motivo de la terminación del contrato de trabajo de los señores CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL NAVAS y FREDY ALEXANDER DURAN.
 - Copias de las órdenes para examen de egreso de los trabajadores despedidos y/o su contrato terminado
- Frente al requerimiento anterior, la apoderada de la empresa BAVARIA S.A., allega documentos y CDs que contienen la siguiente información:

- Listado de **Trabajadores de la empresa BAVARIA S.A. a 6 de abril de 2018: 3232**
- **Listado de trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, motivos y soportes (Enero a Agosto de 2018).**
- **Se observa por parte del despacho un aproximado de 528 desvinculados**
- Copias de las liquidaciones de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores
- **Copia del contrato de trabajo del señor LUIS CARLOS PENARETE y la empresa BAVARIA SA (F.s 55-58)**
- Certificado laboral del señor LUIS CARLOS ROJAS PENARETE, donde consta que labora en la Gerencia de Cuentas para la regional andina (F. 59)
- Copia del contrato de trabajo del señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY y la empresa BAVARIA SA (F.s 60-63)
- Certificación laboral del señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY, donde consta que labora en la Gerencia de cuentas claves para la región andina (F. 64)
- Respecto de la solicitud de copias del contrato suscrito con la empresa KOOPS COMERCIAL SAS, la apoderada manifiesta que entre BAVARIA y la mencionada empresa no existe vínculo contractual, allega certificado de cámara de comercio donde consta que la empresa KOOPS COMERCIAL SAS es una subordinada o controlada de BAVARIA S.A. (F.s 65-69)
- Motivo de la terminación del contrato de trabajo de los señores CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL y FREDY ALEXANDER DURAN. Para lo cual se allegan copias del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor CARLOS HUMBERTO GARCIA CALDERON y BAVARIA SA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 70-97)
- Acta de terminación contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor MIGUEL ANGEL NAVAS ZORRILLA y BAVARIA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 98-112)
- Acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo suscrito por el señor FREDY ALEXANDER DURAN MARIN y BAVARIA SA, copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 113-133)
- 14 contratos de transacción suscritos por ex trabajadores que firmaron acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo (CD)

No se allegan las copias de las órdenes para examen de egreso de los trabajadores despedidos y/o de su contrato terminado, por lo cual nuevamente se requiere la presentación de estos documentos, a través de oficio de fecha Octubre 18 de 2018 (F. 134). Frente a ello la representante de la empresa BAVARIA S.A., manifiesta en su declaración lo siguiente: “; Nosotro de acuerdo con lo establecido en el numeral séptimo del artículo 57 del C.S.T. siempre que un trabajador pide realización de exámenes de egreso se lo realizamos, expedimos la orden para su realización. Si las personas mencionadas en la queja

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

presentada ante este despacho no tienen exámenes médicos de egreso es porque dichos ex trabajadores no hicieron la solicitud a la organización y no tenemos nosotros como obligarlos a realizárselos ya que no tenemos la potestad de empleadores desde el momento que son desvinculados. Bavaria siempre está disponible para entregar las órdenes para que se practiquen los exámenes de retiro, a nadie se le niegan, pero como el empleador ya no tiene mando sobre el trabajador, ya es decisión voluntaria del extrabajador.”.

En razón a lo anterior se remitirá copia de la presente providencia a la Dirección Territorial, para lo relacionado con este punto, por ser de su competencia.

Es así, como considera pertinente este Despacho advertirle a la parte reclamante, en caso de no estar conforme con lo dispuesto, que puede acudir a la justicia laboral ordinaria o a las instancias que a bien tenga en procura de hacer valer los derechos que considere vulnerados.

Con respecto a las apreciaciones mencionadas por los reclamantes sobre un presunto despido colectivo realizado por la empresa BAVARIA S.A., en primer lugar se observa que no se aporta dentro de la etapa de la averiguación preliminar, por parte de estos, documento alguno o prueba sumaria que permita al despacho dilucidar la presunta violación mencionada a la normativa laboral. De igual manera, tampoco reposa dentro del acervo probatorio documento que evidencie ante esta Coordinación la existencia de méritos para iniciar un proceso administrativo sancionatorio, pues por parte de la empresa investigada, dentro de la documentación aportada, se tiene la siguiente información y documentación. “

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

Razón o denominación social: la Empresa **BAVARIA S.A.**, identificada con **Nit 860005224-6**, domicilio para notificaciones judiciales: **Carrera 53 A No. 127 – 35 Bogotá D.C.**

2. NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL

REPRESENTANTE LEGAL y/o PRESIDENTE:

JOSE LUIS GONZALEZ QUIROZ, identificación C.C. No. 768590

Procede el despacho en esta instancia a requerir los siguientes documentos, teniendo en cuenta la reclamación (presunto despido colectivo):

- Listado de trabajadores directos de la empresa BAVARRIA S.A., a seis de octubre de 2017
- Listado de la empresa BAVARIA S.A. a 6 de abril de 2018
- Listado de trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, motivos y soportes
- Copias de las liquidaciones de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores
- Copias de los contratos laborales de los señores LUIS CARLOS ROJAS PEÑARETE con CC 13.501331 y FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY con CC 91499789 y área en el cual prestan sus servicios
- Copia del contrato suscrito con KOOPS COMERCIAL SAS
- Motivo de la terminación del contrato de trabajo de los señores CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL NAVAS y FREDY ALEXANDER DURAN.
- Copias de las órdenes para examen de egreso de los trabajadores despedidos y/o su contrato terminado

Frente a lo anterior la empresa BAVARIA S.A., allega documentos donde se observa lo siguiente: La empresa BAVARIA S.A. cuenta con **3.382 trabajadores directos a 6 de Octubre de 2017, y con 3232 a abril de 2018. Diferencia 150**

Trabajadores desvinculados en los últimos seis meses, (Enero a Agosto de 2018), aproximadamente 528 desvinculados

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

Igualmente se allegan copias de las liquidaciones de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido de dichos trabajadores. Así como contratos de transacción y terminación de los contratos de mutuo acuerdo.

Respecto del contrato del señor LUIS CARLOS PENARETE, mencionado en el escrito de reclamación, se allega copia del contrato de trabajo (F.s 55-58) y certificado laboral del mismo, donde consta que labora en la Gerencia de Cuentas para la región andina (F. 59) igualmente respecto del señor FABIAN ENRIQUE TARAZONA REY, se allega copia del contrato de trabajo del con la empresa BAVARIA SA (F.s 60-63), y certificación laboral donde consta que labora en la Gerencia de cuentas claves para la región andina (F. 64)

Manifiesta además, la apoderada de la empresa BAVARIA S.A., en cuanto al contrato suscrito con la empresa KOOPS COMERCIAL SAS, que no existe vínculo contractual, allega certificado de cámara de comercio donde consta que la empresa KOOPS COMERCIAL SAS es una subordinada o controlada de BAVARIA S.A. (F.s 65-69)

Respecto del motivo de la terminación del contrato de trabajo de los señores CARLOS HUMBERTO GARCIA, MIGUEL ANGEL Y FREDY ALEXANDER DURAN, también mencionados en la reclamación, se allegan copias del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo, y copias de la liquidación de prestaciones sociales (F.s 70-97)

Los mismos documentos se allegan respecto del señor MIGUEL ANGEL NAVAS ZORILLA (F.s 98-112) y del señor FREDY ALEXANDER DURAN MARIN (F.s 113-133)

Es así como a esta altura de las diligencias, no encuentra esta Coordinación elementos probatorios necesarios para determinar la existencia de un incumplimiento que acarree el inicio de un procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa BAVARIA S.A., por los hechos denunciados.

FUNDAMENTO LEGAL

Sin embargo es importante tener en cuenta la aplicabilidad de las normas legales, las cuales deberán ser tenidas en cuenta por cualquier empleador, y que para el presente, sobre despidos colectivos el **Concepto 52570**, versa:

“La legislación laboral ha dispuesto una protección especial a los trabajadores en caso de darse por terminado los vínculos de trabajo por motivo de cierre definitivo de la empresa, pues en este evento es necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo para el despido colectivo de trabajadores, según lo señala el Artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, subrogado por el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Para considerar cuando se está en presencia de un despido colectivo, el numeral 4) del Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 señala que es despido colectivo cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500), al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000).

De lo anteriormente indicado, se desprende que el legislador estableció un criterio objetivo, para determinar si se configura o no el despido colectivo, teniendo como referencia el número total de trabajadores de la empresa, y el porcentaje de trabajadores despididos en un periodo de 6 meses.

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

Ahora bien, frente al procedimiento a seguir en caso de despido colectivo, el numeral 1 del Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 claramente establece que el empleador está en la obligación de solicitar la previa autorización de despido colectivo a este Ministerio, así como de comunicar a sus trabajadores en forma simultánea y por escrito, de dicha solicitud.

Así lo dispone el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, cuyo texto establece:

“ARTICULO 67. El artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de Despidos Colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal lo, literal d) de esta Ley y 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma (...).”

De las normas precitadas, no sólo se desprende la obligación a cargo del empleador de solicitar previamente la autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar el despido colectivo, sino que además, se establece como consecuencia jurídica la ineficacia del despido y el derecho que le asiste a los trabajadores de recibir los salarios que dejaron de percibir, en razón del despido efectuado sin el cumplimiento de los procedimientos señalados en la Ley.

En estos términos lo establece el numeral 5 del citado Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, cuyo texto señala:

“5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo”.

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

Además de los salarios y prestaciones sociales, el empleador estaría obligado a cancelar a sus trabajadores una indemnización en las mismas condiciones establecidas para el despido sin justa causa. La referida indemnización encuentra su fundamento normativo en el Artículo 67 antes mencionado, el cual señala:

“6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada”.

En consecuencia, en caso de despedir a los trabajadores sin justa causa, deberá el empleador asumir el pago de la indemnización de perjuicios, la cual se encuentra regulada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

“3. Si por la violación a la prohibición, respectiva, judicialmente se declara la nulidad de los despidos o de la terminación sin justa causa, afecta en nuestros derechos laborales y particularmente en el derecho a percibir los salarios dejados de recibir desde tal fecha hasta el momento de la declaración judicial de nulidad, el haber recibido la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y el haber firmado la renuncia a toda reclamación, renuncia ésta que tuvimos que firmar para poder reclamar nuestra última quincena y prestaciones?”

“4. Como resulta virtualmente imposible el reintegro a nuestro antiguo trabajo, ¿se descontaría del monto de los salarios dejados de percibir el monto de la indemnización ya recibida?”
La declaración de ineficacia en lo que al despido se refiere, se traduce en que dicho despido no produce ningún efecto, y por tanto, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, la relación laboral siempre continuó vigente, así como las obligaciones salariales y prestaciones

Lo anteriormente indicado implica que será el juez laboral quien decida y ordene mediante sentencia, la compensación de los valores cancelados por el empleador al momento del despido de los trabajadores con aquellos adeudados por concepto de salarios y demás acreencias laborales derivadas del vínculo laboral.

“5. Deben los trabajadores afectados por tal despido colectivo o masivo, presentar solicitud de conciliación prejudicial y ante quién como requisito de procedibilidad para iniciar un eventual proceso judicial laboral en contra del empleador?”
Debe señalarse que en materia laboral, no existe la conciliación prejudicial como requisito de procedibilidad, en virtud a que el Artículo 77 del Código de Procedimiento Laboral, modificado por el Artículo 11 de la Ley 1149 de 2007 establece dentro del proceso laboral, la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.

6. ¿Puede una Inspección de Trabajo adscrita a ese Ministerio conocer de la situación o de la solicitud de conciliación respectiva?”

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 20 de la Ley 584 de 2000, los inspectores de Trabajo “no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, pero si lo están para actuar en esos casos como conciliadores”.

Por su parte, el Artículo 28 de la Ley 640 de 2001 atribuye al Inspector de Trabajo la competencia para adelantar conciliación extrajudicial en Derecho en materia laboral.

"Por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares"

Sin embargo y concretamente en materia laboral, debe tenerse presente que la conciliación tiene restringida su campo de acción, por cuanto sólo son conciliables aquellos conflictos desistibles, transigibles, inciertos y discutibles.

Por lo anterior, cualquier acuerdo que se persiga con el trabajador debe ser llevado a cabo con la intervención del Inspector de Trabajo en diligencia de conciliación, de tal forma que este funcionario pueda garantizar que con la conciliación no se vulnerarán derechos ciertos e indiscutibles del trabajador,

"7. Además del proceso judicial propiamente dicho, que correspondería a los trabajadores despedidos, existe algún poder disciplinario o sancionatorio en cabeza de ese Ministerio y en contra de tales Empresarios, ¿para evitar que casos como éste se repitan?"

El incumplimiento o inobservancia de las disposiciones normativas laborales conllevaría a la aplicación de la sanción con las multas que establece el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 20 de la Ley 584 de 2000."

Ahora teniendo en cuenta que en este caso, se observa que la mayoría de trabajadores, firmaron acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo y otros (14) contratos de transacción suscritos por las partes, nuestra legislación establece lo siguiente:

De acuerdo con la ley, el contrato de trabajo puede terminar por varias causas o modos, entre ellos, por mutuo acuerdo y por decisión unilateral de las partes bien sea con o sin justa causa, tal como lo establece el **ARTICULO 61 del C.S.T., que establece: " TERMINACION DEL CONTRATO.** Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. *El contrato de trabajo termina:*

...;

b). *Por mutuo consentimiento;*

Frente a los contratos de **transacción** nos direccionamos a lo establecido en el Art. 1809-1819, del Código Civil, el cual establece: "es un **contrato** por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, ponen fin a una controversia jurídica que existe entre ellos, evitando la provocación de un pleito o poniendo fin al que había comenzado".

Es por lo anterior y una vez concluido el análisis de los documentos, ésta Coordinación, en uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en el artículo 486 del C.S.T, por la Resolución 2143 del 2014, 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 que nos dan la competencia, se practicaron 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.

Además es muy claro el artículo **486** del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, en cuanto a la facultad que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo para "*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*

001916

27 NOV 2018

RESOLUCION

del

de 2018

Página 12 de 13

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

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...”

“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” (negrilla del despacho).

Así las cosas, si llegare a persistir alguna inconformidad respecto a los conceptos contenidos en la reclamación laboral instaurada ante este ente ministerial, habría que recordarle a los interesados que han estado en libertad de acudir ante la jurisdicción competente, en procura del reconocimiento de los derechos que estimen vulnerados.

En concordancia con lo anterior, se cuenta con las disposiciones concretas de competencia asignadas a este Ministerio, según lo dispuesto en las Resoluciones Nos. **00404 de 2012** y **02143 de 2014**, motivo por el cual se procedió de conformidad en el presente caso.

De conformidad al amparo del principio constitucional de la Buena Fe del **artículo 83 de la Constitución** Política de Colombia, así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el **artículo 3 del C.P.A y de lo C.A** y la jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como un *“imperativo de honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que acompaña a la palabra comprometida, [que] se presume en todas las actuaciones y se erige en pilar fundamental del sistema jurídico”*, (Corte Constitucional, Sentencia C-131 de 2004) y que debe tenerse en cuenta para la interpretación y aplicación de las normas que integran el sistema jurídico. En la sentencia C-131 de 2004, expresó esta Corporación:

“En relación con el principio de buena fe cabe recordar que es uno de los principios generales del derecho, consagrado en el artículo 83 de la Constitución, el cual gobierna las relaciones entre la Administración Pública y los ciudadanos, y que sirve de fundamento al ordenamiento jurídico, informa la labor del intérprete y constituye un decisivo instrumento de integración del sistema de fuentes colombiano”. En apartes posteriores añadió la Corporación: *“La buena fe incorpora el valor ético de la confianza y significa que el hombre cree y confía que una declaración de voluntad y surtirá, en un caso concreto, sus efectos usuales, es decir, los mismos que ordinaria y normalmente ha producido en casos análogos”*.

De igual manera **Procede el Despacho ADVERTIR** al reclamado que ante nueva querrela o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 486 del C.S.T**, antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectúe en otros casos específicos.

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 No. **7368001-ID12279601** de fecha **quince (15) de mayo de 2018**, en contra de la empresa: **BAVARIA S.A.**, identificada con Nit. **860.005.224-6** dirección de Notificación Judicial: **CARRERA 53 A**

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

No. 127 - 35 en la ciudad de Bogotá D.C., Celular: **No reporta**, correo electrónico: **email: notificaciones@co.ab-inbev.com**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD a los reclamantes:

- EFRAIN SANTAMARIA SIERRA, CC No. 91.257.623 Presidente SINALTRAINBEC Subdirectiva Bucaramanga, email: esanti2468@hotmail.com
- NELSON SIERRA MUÑOZ, CC. No. 91154761, Presidente Encargado Nacional de SINALTRACEBA, email. nsm2008@hotmail.es
- RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ, C.C. No. 91476776, Presidente SINALTRACEBA Subdirectiva Bucaramanga, email: raviher75@hotmail.com; de acudir a la Jurisdicción Competente si lo estiman pertinente, con respecto a la querella presentada en contra de la empresa: BAVARIA S.A.

ARTÍCULO TERCERO: COMPULSAR COPIAS DE LA PRESENTE RESOLUCION, y de los siguientes documentos: de la Reclamación, de los oficios de requerimientos (F.s 2 y 3, 13, 18, 20 y 134) y declaración (F. 142), a la Dirección Territorial, para lo relacionado con el tema de exámenes de egreso, por ser de su competencia.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a: 1. A la empresa BAVARIA S.A., a su apoderada Abogada ZOILA ROSA HERNANDEZ CARVAJAL, identificada con C.C. No. 41.314.755 de Bogotá D.C. y T.P. No. 19.297 del C.S. de la J., en la Carrera 36 No. 35 – 10 Oficina 201 Edificio Prado Versalles Bucaramanga – Santander, Celular: **No reporta**, correo electrónico: zoilahernandez55@hotmail.com; 2. A los Peticionarios:

- EFRAIN SANTAMARIA SIERRA, CC No. 91.257.623 Presidente SINALTRAINBEC Subdirectiva Bucaramanga, email: esanti2468@hotmail.com
- NELSON SIERRA MUÑOZ, CC. No. 91154761, Presidente Encargado Nacional de SINALTRACEBA, email. nsm2008@hotmail.es
- RAMIRO VILLAMIZAR HERNANDEZ, C.C. No. 91476776, Presidente SINALTRACEBA Subdirectiva Bucaramanga, email: raviher75@hotmail.com; y 3. a los **jurídicamente interesados** en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

JAIR PUELLO DIAZ

COORDINADOR GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Proyectó: Profilia S.M.
Revisó/Aprobó: J. Puello D.

