

FIJACION DE AVISO EN CARTELERA Y PAGINA WEB DEL MINISTERIO
Artículo 69 Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Bucaramanga, once (11) de noviembre de 2015, siendo las 8:00 de la mañana.

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001228 del 30 de octubre de 2015
al ANONIMO RADICADO 3053 de fecha 11 de abril de 2014.

Teniendo en cuenta queja ANONIMA RADICADO 3053 del 11 de abril de 2014, sin haber dejado dirección a donde notificar, se fija en lugar visible de la Dirección Territorial de Santander y se publica en la página Web, **AVISO** de la RESOLUCION 001228 del 30 de octubre de 2015 y el contenido de la misma **en Cinco (05) folios útiles**, por el termino de CINCO (5) días hábiles, contados a partir de hoy once de noviembre de 2015, de conformidad con el Art. 69 de la ley 1437 de 2011. Se advierte que contra la Resolución que se notifica proceden el recurso de reposición ante el funcionario que la emitió y el de Apelación ante la inmediata Superior Directora Territorial, interpuestos en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a la desfijación del aviso.

Se advirtiéndole que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente a la desfijación del aviso; **es decir el 20 de noviembre de 2015.**



ELIZABETH ORDÓÑEZ QUINTERO
Inspector de Trabajo



Libertad y Orden

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

001228
RESOLUCION de 2015

(30 OCT 2015)

“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 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Radicación: 7368001-0149 - del 16 de Mayo de 2014.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de: **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR**

IDENTIDAD DEL INTERESADO: se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste: procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de: **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR** Identificado con NIT 890200219-3 con cód. CIUU 4923 Transporte de carga por carretera, con correo electrónico gerencia@cotrasur.com y con domicilio calle 2000 No 21-73 Anillo Vial- Vereda Rio Frio Floridablanca- Santander.

IDENTIFICACION DEL RECLAMANTE: ANONIMOS y LUIS ENRIQUE FUENTES.

HECHOS

Que mediante reclamación ANONIMA radicada el 11 de Abril de 2014, con radicación 3053, para que se inicie la Averiguación preliminar en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR** relacionado con ELUSION al sistema de seguridad social en pensiones Folio 1 al 3

El Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander comisionó a un Inspector de Trabajo de su jurisdicción, el día 26 de mayo de 2014, para que en uso de sus facultades legales, adelantara la correspondiente Averiguación preliminar con el fin de evidenciar los hechos denunciados. El funcionario

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

comisionado avoca conocimiento mediante Auto de fecha 10 de JUNIO 2014 y ordena práctica de pruebas dentro de ellas dispone solicitar los documentos necesarios para establecer el cumplimiento a la ley, enviando las respectivas comunicaciones a las partes Folios 12, 13, 14.

El Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander, ordena acumular al expediente de la presente averiguación preliminar, la reclamación 4690 del 12 de junio de 2014 ID 31279, en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, folios 16 al 22

Que el día 8 de julio de 2014, se practicó visita de INSPECCION OCULAR, y escuchar las respectivas declaraciones y requerir los siguientes documentos: copias de contratos de trabajo, conductores, copia de cotización a la seguridad social integral, conductores, pago de aportes parafiscales, conductores, **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, comprobante de entrega de dotación, nómina de pago de los conductores de se recibe declaración de parte del gerente RAFAEL ANDRES NAVAS, y del conductor JORGE LEAL GOMEZ. Folio 23 al 33.

Que se allega al expediente de la presente averiguación preliminar reclamación radicada con el número 4976 de fecha 24 de junio de 2014, de parte del señor LUIS ENRIQUE FUENTES, en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, por presunta ELUSION al sistema de seguridad social integral. Folio 34 al 39.

Que mediante escrito de fecha 14 de julio de 2014 y radicado con el número 5588, se allega de parte de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR**, contrato de trabajos del personal de conductores, copias de afiliaciones y pago de la seguridad social y parafiscales del personal administrativo y operativo de la empresa, nóminas de pago de salarios de los trabajadores, conductores de los meses de abril a junio de 2014, Reglamento de Trabajo, comprobante de entrega de dotación año 2014 folio 40 (material contenido en CD).

Que con fecha 14 de julio de 2014, y con radicado 5626, se alléga reclamación del señor LUIS ENRIQUE FUENTES BUENO, en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR**, folio 43y 44. Por presunta ELUSION.

Que mediante oficio 1314 del 28 de agosto de 2014, se solicita a **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR**, relación de todos los trabajadores indicando cargo actual y salario devengado correspondiente al mes de mayo de 2014, relación de rutas de los conductores viajes realizados especificando el tiempo requerido para realizar la ruta asignada.

Que mediante escrito de fecha 4 de septiembre de 2014 bajo radicado 7174, se allega mediante medio magnético las relación de los trabajadores donde indica: cargo actual y salario devengado, planilla de pago a la seguridad social de empleados de la cooperativa correspondiente a mayo de 2014, relación de pago de horas extras de los conductores del mes mayo de 2014, relación de rutas realizadas por los conductores dentro del mes de mayo de 2014. Folio 46

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

Que mediante oficio No 2335 de fecha 10 de julio de 2014, se comunica de la acumulación de la reclamación 4976 de 24 de junio de 2014 al expediente 7368001-149 en contra al señor **LUIS ENRIQUE FUETNES**. Folio 41.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS

Dentro del análisis probatorio, que se lleva a cabo dentro del expediente motivo de la averiguación preliminar, y recolectado en dicha averiguación, se allega parte de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR** contrato de trabajos del personal de conductores, copias de afiliaciones y pago de la seguridad social y parafiscales del personal administrativo y operativo de la empresa, nóminas de pago de salarios de los trabajadores, conductores de los meses de abril a junio de 2014, Reglamento de Trabajo, comprobante de entrega de dotación año 2014 folio 40 (material contenido en CD, igualmente mediante medio magnético las relación de los trabajadores donde indica: cargo actual y salario devengado, planilla de pago a la seguridad social de empleados de la cooperativa correspondiente a mayo de 2014, relación de pago de horas extras de los conductores del mes mayo de 2014, relación de rutas realizadas por los conductores dentro del mes de mayo de 2014

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Artículo 7 Ley 1610 de 2013:

“....

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.”.

Teniendo en cuenta lo regulado por el Artículo 486 C.S.T subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, donde se faculta a los funcionarios para exigir la presentación de libros, registros y otros documentos que la legislación nacional ordene llevar y obtener copias o extractos de los mismos, en concordancia con la Resolución Ministerial 2143 del 28 de mayo de 2014; se procedió de conformidad con el propósito de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral en los casos que anteceden.

Se presume una vulneración de normas laborales como **EL EXCESO DE LA JORNADA LABORAL. Y ELUSION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.**

Artículo 161 del CST JORNADA MAXIMA LABORAL “Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)

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

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 Pm. Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”.

Por lo anterior, la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

El código sustantivo del trabajo regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador, jornada máxima que en principio es de 8 horas diarias y 48 semanales. Las 8 horas diarias y las 48 semanales son la regla general, pero como siempre, hay excepciones a esta regla general. Es el caso de la jornada de trabajo máxima que se le debe exigir a un adolescente trabajador, que es de 6 horas diarias y 36 semanales o 8 horas diarias y 40 semanales, según la edad de este (Numeral 2 del literal b del artículo 161 del código sustantivo del trabajo). La jornada de trabajo máxima de 8 horas puede ser incrementada cuando las partes acuerdan cumplir en 5 días la jornada máxima de 48 horas semanales para que el trabajador pueda descansar todo el sábado. Es decir que entre semana podrá laborar jornadas de 10 horas y en tal evento no se genera trabajo suplementario, pero se insiste, esto con el único objetivo de no trabajar el sábado. Igualmente la jornada laboral máxima de 8 horas diaria se puede incrementar con hasta dos horas adicionales de trabajo, horas que constituyen trabajo suplementario o extra. Cuando se organizan turnos de trabajo sucesivos que impliquen trabajar todo los días de la semana, en tal evento la jornada diaria no puede exceder de 6 horas y la semanal de 36. Se puede concluir que en ningún caso el trabajador debe laborar más de 10 horas diarias, incluyendo horas extras, de modo que en realidad la jornada de trabajo máxima a la que se puede llegar es de 10 horas diarias y de hasta 60 semanales si consideramos que diariamente se permite trabajar dos horas extras.

ARTÍCULO 1o.- El numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

"Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

"El patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".

La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario, dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, tiempo que en todo caso no podrá superar un (1) año. De igual forma se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Jurisdicción a la cual se debe hacer la solicitud: La empresa deberá presentar la solicitud en la Dirección Territorial de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para este último, la Dirección Territorial que autorice o niegue, deberá informar a la Dirección Territorial de la jurisdicción respectiva. En caso de existir organización sindical en la empresa solicitante, se dará traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador. De igual forma, se le deberá comunicar a la organización sindical de ahí en adelante todas las actuaciones administrativas. En caso de que terceros se constituyan como parte, igual procedimiento se seguirá. No se podrá expedir esta autorización a Consorcios o Uniones Temporales, ya que estos no son sujetos de Derechos y obligaciones, en caso de requerirse, se deberá verificar las condiciones en cada una de las sociedades que conforman la respectiva forma contractual, ya que son estas quienes tienen a su cargo las obligaciones laborales de los trabajadores y se autorizaran cada una por separado.

ARTICULO 2 DEL DECRETO 995 DE 1968:

En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

En varias empresas, muchas veces es imperativo que los trabajadores deban trabajar horas extras para poder resolver, en este tiempo, el trabajo que ha estado represado. Sabemos, de manera general, que los empleadores tienen toda la facultad y el derecho a pedirles a sus trabajadores que deben laborar en tiempo complementario, diferente a su horario normal, garantizándole su reconocimiento y su pago. Esto puede constatarse en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo: "El reglamento [de trabajo] debe

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

contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.”

Pero como bien se puede ver en este artículo, las horas extras de trabajo deben ser autorizadas. Esta reglamentación se encuentra en el Decreto 995 de 1968, en su artículo 1: “Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo” Es este Ministerio quien puede dar la autorización para trabajo suplementario sin desconocer que esta autorización solo puede darse para laborar un máximo de 2 horas extras al día y de 12 horas a la semana. Veamos cuáles son los requisitos y documentos que pide el Ministerio del Trabajo para acceder a este permiso.

LEY 797 DE 2003.

Artículo 17. Obligatoriedad de las Cotizaciones. *Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.*

La obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en los dos regímenes.

Artículo 18. Base de Cotización. *La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual.*

El salario base de cotización para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

El salario mensual base de cotización para los servidores del sector público, será el que señale el Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992.

El límite de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y privado. Cuando se devenguen mensualmente más de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes la base de cotización será reglamentada por el gobierno nacional y podrá ser hasta de 45 salarios mínimos legales mensuales para garantizar pensiones hasta de veinticinco (25) salarios mínimos legales.

Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará sobre el 70% de dicho salario.

En todo caso, el monto de la cotización mantendrá siempre una relación directa y proporcional al monto de la pensión.

001229
"por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares"

Parágrafo 1°. En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores, o ingresos como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, en un mismo período de tiempo, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario, o ingreso devengado de cada uno de ellos, y estas se acumularán para todos los efectos de esta ley sin exceder el tope legal. Para estos efectos, será necesario que las cotizaciones al sistema de salud se hagan sobre la misma base.

En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Las personas que perciban ingresos inferiores al salario

Elusión: Cuando se realicen los pagos a la seguridad social por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde, los empleadores deberán responder por el mayor valor de las prestaciones que se causen, entre lo que reconozca la entidad administradora y el valor que deba reconocerse de acuerdo con el salario realmente devengado por el trabajador; además, podrá ser sujeto de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Salud.

En los casos de evasión y elusión de aportes a la seguridad social, cuando se han impuesto multas por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Salud, será necesaria la cancelación de la multa para que el empleador pueda suscribir contratos con el Estado.

Pago de los aportes en mora: Los empleadores en mora con la seguridad social deben acercarse a las entidades administradoras en donde se encuentran afiliados sus trabajadores, para liquidar las cotizaciones adeudadas junto con los intereses moratorios y proceder a su pago. Las entidades administradoras del sistema de seguridad social están autorizadas para suscribir acuerdos de pagos con los empleadores morosos, con el fin de que se pongan al día con sus obligaciones y logren restablecer la prestación del servicio de la seguridad social a sus trabajadores, evitando de esta forma que las entidades adelanten los correspondientes procesos ejecutivos o de cobro coactivo, agravando la situación de los empleadores.

Corrección de la elusión: Los empleadores que realizan los aportes de sus trabajadores por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde, y siempre que no haya ocurrido el hecho que da lugar al reconocimiento y pago de las prestaciones, deben junto con la entidad administradora hacer la liquidación de las diferencias de los aportes adeudados, junto con los intereses moratorios y proceder a su pago, para lo cual las entidades están autorizadas para suscribir acuerdos de pagos con los empleadores. Si se causan prestaciones sin haberse hecho las correcciones en el ingreso base de cotización, estará a cargo del empleador el mayor valor de la prestación, la cual tratándose de pensiones pueden ser conmutadas con las entidades autorizadas trasladándoles el cálculo actuarial correspondiente para que asuman el pago de la diferencia que está a cargo del empleador.

DEL DESPACHO

Si bien es cierto, la obligación legal es la prevenir, vigilar y controlar las normas laborales tal como se expusieron anteriormente, es necesario tener en cuenta lo

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

siguiente. La Investigación Administrativo Laboral puede iniciarse de oficio por servidor competente del Ministerio o a solicitud de parte artículo 6 de la ley 1610 de 2013, y sin la necesidad de apoderado, la cual puede ser verbal, escrita o por medios electrónicos, que tiene por finalidad establecer violaciones o no a las normas de derecho laboral individual, colectivo, de seguridad social en pensiones, riesgos laborales y demás normas sociales.

Teniendo en cuenta lo visto, anteriormente y el cumulo probatorio que existe, dentro de lo allegado, a las averiguaciones preliminares, no se evidencia elusión al sistema de seguridad social en pensiones por parte de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, de acuerdo a lo visto en los soportes magnéticos allegados por la anterior ver folio 40 y 46.

De igual manera, este despacho no detecta el no pago de las horas extras a los conductores de **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, de acuerdo a lo visto a folio 40 y 46, aunado a esto dentro de la inspección ocular realizada el día 8 de julio de 2014, no hay manifiesto de parte del conductor presente en la diligencia señor JORGE LEAL GOMEZ, que indique que no se pague las horas extras por la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR**, ya que no se manifestó al respecto ver folio 24

En conclusión la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL SUR COTRASUR**, no se le comprobó que realizan los aportes de sus trabajadores por un ingreso base de cotización inferior al que realmente corresponde, de acuerdo a lo visto y lo analizado dentro del acápite de pruebas que reposan dentro de las averiguaciones preliminares; sin embargo este despacho deja la advertencia que estará pendiente y vigilante ya sea de oficio o de parte de cualquier presunta irregularidad en contra del sistema de seguridad social en pensiones, y pago de horas extras y otros derechos laborales que la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DEL SUR COTRASUR**, pueda incurrir, ya que en el momento no existe una prueba contundente, que conlleve a demostrar la elusión.

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 preliminares adelantadas **COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR** Identificado con NIT 890200219-3 con cód. CIUU 4923 Transporte de carga por carretera, con correo electrónico gerencia@cotrasur.com y con domicilio calle 2000 No 21-73 Anillo Vial-Vereda Rio Frio Floridablanca- Santander, por lo expuesto en la parte del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO NOTIFICAR: COOPERATIVA DE TRANSPORTARES DE SUR COTRASUR Identificado con NIT 890200219-3 con cód. CIUU 4923 Transporte de carga por carretera, con correo electrónico gerencia@cotrasur.com y con domicilio calle 200 No 21-73 Anillo Vial- Vereda Rio Frio Floridablanca- Santander, como reclamante a **LUIS ENRIQUE FUENTES**, con CC No 91476968, en la manzana 7 casa

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

7 Barrio Varsovia 1 etapa de la ciudad de Ibagué- Tolima o al Correo electrónico luisfuentesb@hotmail.com en pagina web a los reclamantes anónimos conductorcrutasur@gmail.com 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.

PARAGRAFO UNICO: Se sugiere ya que el reclamante es ANONIMO publicar la presente resolución en cartelera y pagina web del Ministerio del Trabajo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

00 OCT 2015

JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyecto: D GALVAN
Reviso/aprobó: J PUELLO.

u Recibi 03-11-2015 