

El empleo
es de todos

Mintrabajo

Servicios Postales Nacionales S.A. NN 900 062.917.9 DG 25 G 95 A 55
Atención al usuario: (57-1) 4722000 - 01 8000 111 210 - servicios@necorreo-72.com.co
Minitic Concesión de Correo

472

Remitente

Nombre/Razón Social: MINTRABAJO
Dirección: CARRERA 19 No 13B - 37 BARRIO ALISO LEGUIZ
Ciudad: VALLEDUPAR - CESAR
Departamento: CESAR
Código postal: 200001485
Envío: RA34331256CO

Destinatario

Nombre/Razón Social: SINTRAMANPOWER
Dirección: BARRIO ZANAHORIA MZ 4 CASA 114
Ciudad: LA JAGUA DE IBIRICO - CESAR
Departamento: CESAR
Código postal: 200001485
Fecha admisión: 05/11/2021 15:32:12

Señor(a)(s)
representante Legal o quien hace sus veces
SINTRAMANPOWER
BARRIO ZANAHORIA MZ 4 CASA 114
LA JAGUA DE IBIRICO - CESAR

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

No. Radicado: 08SE2021712000100004497
Fecha: 2021-11-05 09:35:53 am
Remitente: Sede: D. T. CESAR
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario: SINTRAMANPOWER
Anexos: 0 Folios: 1
A responder por favor al ciudadano radicado
08SE2021712000100004457



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetada Señora,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** Al representante legal o quien haga sus veces de la organización sindical SINTRAMANPOWER de la decisión en la resolución No **242** del 17/09/2021 proferido por el Coordinador de Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones por medio del cual se archiva una averiguación preliminar.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en dos (02) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante el COORDINADOR si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el Director Territorial si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

CAMILO ERNESTO SALAMANCA MORENO
Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Bogotá, Colombia
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
carrera 19 No 13 b - 47
valledupar, cesar
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





**MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCION No. 242 DEL AÑO 2020
(Septiembre 17)**

"Por medio de la cual se Archiva Una Investigación Administrativa"

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE LA
DIRECCION TERRITORIAL CESAR**

En ejercicio de sus facultades y en especial las conferidas por el Decreto 4108 del año 2011, la Resolución 2143 del año 2014, Decreto 1072 del año 2015, la Resolución 3111 del año 2015 y el artículo Artículo 47 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes.

I. ANTECEDENTES.

1. El día 12 de agosto del año 2019 el señor **ALVARO PALENCIA ARRIETA** en su condición de Vicepresidente de la organización sindical **SINTRAMANPOWER**, presento querrela administrativa en contra de la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA** por presunta **NEGATIVA A INICIAR LA NEGOCIACION DEL CONFLICTO COLECTIVO** con la organización sindical, lo que condujo a la expedición del auto de averiguación preliminar No. 705 del 03 de septiembre del año 2019.

II. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA** ubicada en la calle 15 No. 11 – 56 local 104 Barrio Loperena de la ciudad de Valledupar, con Nit: No. 890916883 – 8, representada legalmente por el señor **JAVIER FRANCISCO ECHEVERRI HINCAPIE** o quien haga sus veces al momento de notificación de la presente decisión.

1. HECHOS QUE DIERON ORIGEN A LA APERTURA DE LA AVERIGUACION PRELIMINAR

El día 12 de agosto del año 2019 se recibió en esta territorial, querrela administrativa con Radicado No. 11EE2019722000100001345 por parte del señor **ALVARO PALENCIA ARRIETA** en su condición de Vicepresidente de la organización sindical **SINTRAMANPOWER** en contra de la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA** por presunta negativa a iniciar conversaciones dentro de un conflicto colectivo laboral.

Con fundamento en lo anterior, El coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos y conciliaciones expidió el Auto No. 705 del 03 de septiembre del año 2019 mediante el cual dio inicio a una averiguación preliminar a la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA**, auto que fue debidamente comunicado a las partes el día 04 de septiembre del año 2019.

El día 11 de septiembre del año 2019, la Inspectora comisionada para adelantar la investigación administrativa solicito a la querellada la siguiente documentación:

- Copia del pliego de peticiones presentada por la organización sindical, actas parciales y acta final de la negociación colectiva.
- Aportar todas las actuaciones realizadas desde que **SINTRAMANPOWER** presento el pliego de peticiones acorde con los artículos 433 y 434 del C.S.T
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa.
- Y de igual manera cito al representante legal del la empresa para ser escuchado en declaración de parte.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

En la misma fecha realizo el mismo requerimiento al Vicepresidente de la organización sindical.

El día 17 de septiembre del año 2019, la querellada dio respuesta al requerimiento hecho por la inspectora a cargo de la investigación administrativa en los siguientes términos:

- Conforme con lo que hemos soportado en el presente escrito adjuntamos el material probatorio que demuestra el cumplimiento de la ley sobre el conflicto colectivo que se adelantó con la organización sindical SINTRAMANPOWER, por lo anterior la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA es cumplidora del derecho de asociación sindical y negociación colectiva, Que la organización sindical se encuentra demandada ante la jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que se ordene su disolución por no contar con el número mínimo de afiliados. Con lo anterior consideran que se puede presentar un abuso del derecho por parte de la organización sindical SINTRAMANPOWER ya que presento pliego de peticiones al parecer para buscar adquirir protección de fuero sindical siendo que este no cumple con los lineamientos establecidos en la normatividad dada la renuncia y desafiliación de sus miembros siendo sus miembros inferiores a 25 conforme lo exige la normatividad. E insisten en que la presente querrela se debe analizar a la luz del abuso del derecho por parte de la organización sindical dado que la presentación del pliego mencionado por el sindicato no cumple con los requisitos legales para soportarlo.

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN POR PARTE DE LA QUERELLADA:

- Copia de presentación de demanda de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción del registro sindical de la organización sindical SINTRAMANPOWER con fecha de recibido 14 de agosto del año 2019.
- Acta de inicio de etapa de arreglo directo con fecha 12 de diciembre del año 2018 suscrita por la empresa MANPOWER y representantes de la organización sindical.
- Comunicación dirigida al Ministerio de trabajo con fecha de recibido 19 de diciembre del año 2018, en la que se comunica por parte de la empresa Manpower el inicio de la etapa de arreglo directo del conflicto de trabajo colectivo entre la empresa Manpower y la organización sindical SINTRAMANPOWER.
- Acta final de etapa de arreglo directo del conflicto de trabajo colectivo entre la empresa Manpower y la organización sindical SINTRAMANPOWER .
- Comunicación dirigida al Ministerio de trabajo con fecha de recibido 08 de enero del año 2019, en la que se comunica por parte de la empresa Manpower la finalización de la etapa de arreglo directo del conflicto de trabajo colectivo entre la empresa Manpower y la organización sindical SINTRAMANPOWER.
- Certificado de existencia y representación de la empresa Manpower.

Así mismo y como respuesta al requerimiento hecho por la inspectora a cargo de la investigación administrativa, el día 18 de septiembre del año 2019 el vicepresidente de la organización sindical apporto la siguiente documentación:

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN POR PARTE DEL QUERELLANTE:

- 1) Certificado de existencia representación legal de la empresa
- 2) Copia de cartas de terminación de contrato de trabajadores
- 3) Copia de procesos disciplinarios contra algunos trabajadores
- 4) Registro de modificación de la junta directiva de la organización sindical
- 5) Copia del pliego de petición con fecha de presentación 09/04/2019

El día 26 de septiembre del año 2018, se recibió declaración de los señores WILMAR CABARCA ORTIZ Y ALVARO PALENCIA ARRIETA en representación de la organización sindical y la Dra. DÓRALBA PALMERA ARQUEZ en representación de la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que en virtud del artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la ley 584 de 2000 y artículo 97 de la ley 50 de 1990, que subrogan el artículo 486 del Código sustantivo del trabajo, los funcionarios competentes de este Ministerio tendrán el carácter de autoridad de policía para la Vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social. Así mismo, están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas jurídicas o naturales, que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía en mención.

La Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 en su artículo 2 literal B, le da competencia al Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, para ejercer **control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas convenciones, conductas atentatorias al derecho de asociación sindical, pactos colectivos, laudos arbitrales e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes**, luego el caso que nos ocupa es competencia de este despacho.

Antes de entrar a analizar los hechos de la querrela, abordaremos lo relacionado al Derecho de Asociación Sindical que contempla el artículo 39° de nuestra Constitución, norma que predica el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir libremente sindicatos sin intervenciones del estado; La jurisprudencia constitucional quien ha puntualizado que el derecho de asociación sindical comprende la libertad individual de organizar sindicatos, así como la libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafilarse y la autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno. Así en lo atinente a la autonomía sindical el artículo 3° del Convenio 87 de la OIT enuncia distintos aspectos en los cuales se concreta, al indicar que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen derecho a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades, a formular su programa de acción y a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.

Sobre este tema, la Corte Constitucional en sentencia T-619/13 considero que el Derecho de Asociación Sindical dentro de las relaciones obrero-patronales es considerado por el ordenamiento colombiano como la manifestación suprema del Estado Social de Derecho y se encuentra consignado internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Así lo ha expresado la Corte constantemente en la jurisprudencia:

"En cuanto al concepto del derecho a la negociación colectiva, esta Corporación ha recurrido al artículo 2° del Convenio 154 de la OIT para precisar su alcance y ha sostenido que es un concepto genérico que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de : fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. De igual manera, ha señalado que aquella garantía tiene una connotación amplia, que no se reduce a los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, pues abarca todas las formas de negociación entre trabajadores y patronos entabladas con el propósito de regular las condiciones de trabajo, cuyos objetivos se centran en la concertación voluntaria, la necesidad del diálogo que afiance el clima de tranquilidad social, la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos y, el afianzamiento de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Así también en nuestra legislación, el concepto de negociación colectiva hace referencia al surgimiento de un conflicto colectivo de trabajo y la correspondiente iniciación de conversaciones, el agotamiento de la etapa de arreglo directo –arts. 432

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

a 436 CST-, pasando por la eventual declaratoria y desarrollo de la huelga –arts. 444 a 449 CST-, el procedimiento de arbitramento –art. 452 a 461 del CST-, hasta el arribo a un acuerdo y la suscripción de una convención o pacto colectivo –Titulo III CST-”.

Ahora bien, en el caso concreto, Tenemos que, el problema jurídico es establecer si efectivamente la querellada violo el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo al negarse a iniciar la negociación del conflicto colectivo con la organización sindical SINTRAMANPOWER, para lo que se debe proceder a realizar el análisis jurídico y probatorio de la actuación administrativa surtida hasta el momento de la siguiente manera:

La organización sindical SINTRAMANPOWER fue fundada el 11 de noviembre del año 2018 y en ejercicio del derecho que les asiste como organización sindical, presento a la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA dos (02) pliegos de peticiones en las siguientes fechas:

- El primer pliego de petición lo presento en diciembre del año 2018, hecho que se puede deducir sin lugar a equívoco del Acta de inicio de arreglo directo suscrito por representantes de la querellada y miembros de la organización sindical SINTRAMANPOWER con fecha 12 de diciembre del año 2018, el cual dio origen al primer conflicto colectivo de trabajo entre la organización sindical SINTRAMANPOWER y la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
- El segundo pliego de petición con fecha de presentación nueve (09) de abril del año 2019, y es sobre este pliego de peticiones que la organización sindical demanda la negativa por parte de la querellada de dar inicio a la negociación del conflicto colectivo.

Siendo así las cosas, observa este despacho que como consecuencia del primer pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINTRAMANPOWER a la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA en diciembre del año 2018, la empresa MANPOWER no presento negativa para dar inicio a la negociación del conflicto colectivo, es por ello que el día 12 de diciembre se le dio inicio a la negociación del conflicto como consta en el acta de inicio aportada al proceso con fecha 12 de diciembre del año 2018, la misma que se le notifico al Ministerio de Trabajo el día 19 de diciembre del año 2018. En este sentido se puede concluir que entre la empresa MANPOWER DE COLOMBIA Y SINTRAMANPOWER hubo una negociación fallida que llego hasta la etapa de arreglo directo sin acuerdo entre las partes por lo que se procedió a levantar el respectivo acta final de arreglo directo con fecha 31 de diciembre del año 2018 y notificada al Ministerio de Trabajo el día 08 de enero del año 2019.

De manera que, agotada la etapa de arreglo directo sin que se haya llegado a un acuerdo, surgen dos situaciones tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo: Una es CONVOCAR A TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO y la otra VOTAR POR LA HUELGA según sea el caso y una tercera opción creada jurisprudencialmente si la organización sindical en ejercicio de su autonomía sindical decide no continuar con la negociación del conflicto colectivo teniendo como opción legítima RETIRAR EL PLIEGO DE PETICIONES y de esta forma pone fin o termina con el conflicto creando la opción de presentar un nuevo pliego de peticiones cuando lo considere pertinente en busca de mejorar las condiciones laborales y económicas de sus afiliados.

Sin embargo, dentro del expediente no se observa ninguna acción por parte de la organización sindical o la empresa Manpower de Colombia, tendiente a continuar el trámite establecido en la norma o tendiente a terminar con el conflicto colectivo iniciado con la presentación del pliego de peticiones en el mes de diciembre del año 2018. Situación que nos coloca frente a un conflicto colectivo inconcluso, lo que a la luz del debido proceso es violatorio de este derecho fundamental, teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico establece un procedimiento a seguir cuando se ha dado inicio a un conflicto laboral, tal como está establecido en los artículos 432 y subsiguientes del C.S.T

Por todo lo anteriormente expuesto y para dar mayor claridad al tema que nos ocupa, traeremos a colación la Sentencia T – 1166 de 2004, en la que se puede observar con mayor claridad la posición de la Corte Constitucional una vez iniciado el conflicto laboral y cual es la consecuencia de retirar o no el pliego de peticiones con la excepción cuando ya se ha nombrado el Tribunal de Arbitramento.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

PLIEGO DE PETICIONES EN EL CONFLICTO LABORAL-Posiciones frente a su retiro:
Sentencia T – 1166 de 2004

El ordenamiento legal colombiano omite señalar si es posible o no el acto de retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato y, de ser posible, cuáles son los efectos de tal conducta. Es necesario entonces destacar que, tal y como lo evidencia el caso en estudio, se pueden asumir dos posiciones frente al tema. i) La primera señala que el acto es inexistente y que, por consiguiente, no puede haber retiro del pliego y el conflicto laboral colectivo subsiste tal y como si el sindicato nunca hubiese tomado dicha decisión. ii) La otra posición reconoce la existencia y validez del acto de retiro, cuyos efectos se determinarán de acuerdo con la teoría que se asuma en relación con la definición misma de la existencia del conflicto colectivo del trabajo. Así las cosas, si se acoge aquella posición según la cual es un requisito de la esencia del conflicto laboral colectivo la existencia de un pliego de peticiones, al retirarse éste el conflicto cesará, por sustracción de materia, y no habrá lugar a que se surtan las etapas posteriores dentro del procedimiento reglado de la solución del mismo. Si, por el contrario, se acoge la posición que señala que hasta la denuncia de la convención colectiva vigente por ambas partes de la misma para que se dé el conflicto, el retiro del pliego de peticiones no dará lugar a la desaparición sobreviniente del conflicto y, lógicamente, éste subsistirá y deberá continuar su trámite.

Nótese como al comienzo del relato jurisprudencial la corte inicia manifestando que la norma no contempla el acto de retiro y que existen dos posiciones frente al tema, la primera es que el acto de retiro es inexistente porque la norma no lo establece y aunque la organización sindical realice esa acción EL CONFLICTO CONTINUA y la otra posición y esta es la que acoge la Corte Constitucional y es que RECONOCE LA EXISTENCIA Y VALIDEZ DEL ACTO DE RETIRO cuyos efectos será **“que no habrá lugar a que se surtan las etapas posteriores dentro del procedimiento reglado de la solución del mismo”**. Conforme la jurisprudencia, podemos decir que antes de los pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, la organización sindical no tenía la oportunidad de terminar con el conflicto laboral sino conforme al procedimiento establecido en el código Sustantivo del Trabajo en los artículos 432 y subsiguientes y el conflicto necesariamente debía continuar aun cuando la organización sindical no estuviese de acuerdo. Es por ello, que en desarrollo del derecho de autonomía sindical del que gozan las organizaciones sindicales, la Corte constitucional estableció jurisprudencialmente el mecanismo mediante el cual la organización sindical puede dar por terminado el conflicto colectivo sin tener que surtir las etapas siguientes del procedimiento reglado como lo es la acción de RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES, esto es con el objeto de no dejar inconcluso un conflicto colectivo laboral que pueda generar consecuencias adversas a las organizaciones sindicales. En consecuencia, si el pliego de peticiones no se retira formalmente el conflicto continúa.

Ahora bien, Si bien es cierto que no existe norma que prohíba a la organización sindical presentar pliegos de peticiones las veces que considere necesario dentro del ejercicio de su autonomía sindical, no es menos cierto que existiendo un procedimiento establecido en la norma donde se plasma las etapas que debe seguir el conflicto colectivo una vez iniciado y la manera como termina, omitir estas etapas legalmente establecidas, contraría el derecho fundamental al debido proceso ya que si la norma establece un procedimiento para adelantar un proceso así debe hacerse so pena de incurrir en la violación de este derecho fundamental al que tienen derecho las partes dentro de una relación contractual o dentro de un proceso administrativo sancionatorio como el que nos ocupa en este momento de conformidad con el artículo 3º de la Ley 1437 de 2011 el cual establece que: "Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política" y en la Ley.

Con fundamento a lo anterior y dando aplicación al principio del debido proceso, tenemos que si la norma laboral establece un procedimiento o etapas que se deben agotar iniciado el conflicto laboral colectivo y no se agoto, mal haría este despacho en imponer una sanción administrativa a una empresa por negarse a iniciar una negociación de un conflicto colectivo existiendo otro vigente que formalmente no ha terminado.

En cuanto al principio de igualdad, si hubiese sido la querellada quien omitiera el agotamiento del procedimiento establecido en la norma, tendría que soportar las consecuencias de su incumplimiento, en este caso es la organización sindical en su condición de activadora del conflicto colectivo laboral a quien

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Investigación Administrativa"

correspondía tomar acciones en uno u otro sentido para continuar o terminar con el conflicto colectivo iniciado en el mes de diciembre del año 2018 antes de dar inicio a un nuevo conflicto colectivo laboral como el que se produjo con la presentación del pliego de peticiones presentado día 09 de abril del año 2019.

Para este despacho, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA no ha incurrido en la violación del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo al no acceder a dar inicio a la negociación del conflicto colectivo de trabajo que surgió con la presentación del pliego de peticiones con fecha 09 de abril del año 2019 debido a que a la fecha, existen jurídicamente dos conflictos colectivos iniciados, teniendo en cuenta que el conflicto que inicio en diciembre del año 2018 quedo inconcluso al no haberse retirado formalmente el pliego de peticiones o haber concluido el procedimiento reglado.

Con base a las consideraciones anotadas, éste despacho considera pertinente, no continuar con la actuación Administrativa y en consecuencia se dispondrá el archivo de la presente Investigación Administrativa.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente actuación Administrativa seguida contra la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA ubicada en la calle 15 No. 11 – 56 local 104 Barrio Loperena de la ciudad de Valledupar, con Nit: No. 890916883 – 8, representada legalmente por el señor JAVIER FRANCISCO ECHEVERRI HINCAPIE o quien haga sus veces al momento de notificación de la presente decisión.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Cesar y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Cesar, interpuestos estos, debidamente fundamentados por escrito 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.

Dada en Valledupar a los Diecisiete (17) días del mes de Septiembre del año 2020

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

ALFONSO PEREZ DOMINGUEZ
de Resolución de Conflictos y Conciliaciones

Observaciones:		Fecha 1: DIA MES AÑO	
Centro de Distribución:		Fecha 2: DIA MES AÑO	
C.C.:		Nombre del distribuidor:	
Fecha 1: DIA MES AÑO		Fecha 2: DIA MES AÑO	
Motivos de Devolución		Dirección Emisora	
Desconocido		No Reside	
No Redatado		Fallecido	
No Contactado		Cerrado	
No Existe Número		Rehusado	
Aperado Clausurado		Fuera Mayor	

Revisó y Aprobó: Jperez