

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018725000100000681
	Fecha	2018-02-14 11:38:48 am
Remitente	Sede	D. T. META
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario	JAVIER OTERO LOZADA	
Anexos	0	Folios 1



COR08SE2018725000100000681

Al responder por favor citar este número de radicado

Villavicencio, 14 de Febrero 2018

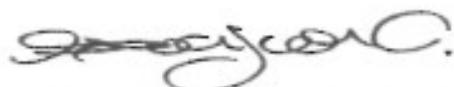
Urgente

Señor (a)
JAVIER OTERO LOZADA
Calle 22 No 37 L 34 Barrio Teusaca
Villavicencio Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución No. 022 del 24/01/2018
Radicado No. 5783 del 25/10/2016 Auto Comisorio 037 del 12/01/2017.

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Resolución del asunto, expedido por la Coordinadora Del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos Conciliaciones De la Dirección Territorial Meta. Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y Siguietes del mismo Código.

Atentamente,



FRANCISCO DAVID CABRERA ELISALDE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo: 3 folios
Transcriptor: F. Cabrera
Elaboro: F. Cabrera
Reviso: Mercedes M

Ruta electrónica: C:\Users\Administrador\Desktop\AÑO 2018\RESOLUCIONES\CITAS, NOTI2018



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL META

RESOLUCION No. 022

(ENERO 24 DE 2018)

Querellante: JAVIER OTERO LOZADA
 Querellado: FERRELAMINAS MOSQUERA SAS
 Radicado No. 5783 del 25.10.2016
 Auto comisorio: 037 del 12.01.2017

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

La suscrita Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación de la Dirección Territorial del Meta, de la ciudad de Villavicencio, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas en el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley Código Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 de 2014, Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que a la fecha se encuentran surtidas todas las etapas procesales dentro del asunto de la referencia, será del caso resolver de fondo.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra de FERRELAMINAS MOSQUERA SAS., por queja radicada por el Señor JAVIER OTERO LOZADA.

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad por violación a la ley laboral individual que le asiste a FERRELAMINAS MOSQUERA SAS, identificada con Nit No.832.009.569-8, con dirección de notificación judicial Calle 3 No. 16 -110 del Municipio de Mosquera vía Madrid Cundinamarca, teléfono 8932070 y correo electrónico judicial: : ferrelaminasmq@hotmail.com , representada legalmente por la señora ROSA ANGELA GOMEZ GOMEZ, identificada con la cedula 51.990.411 expedida en Bogotá o por quien haga sus veces al momento de la notificación.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante radicado No 05783 del 25 de octubre de 2016 el Señor JAVIER OTERO LOZADA identificado con cedula de ciudadanía No 16.705.162 presentó queja formal de Violación del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social contra FERRELAMINAS MOSQUERA SAS, por su reiterada violación a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles como trabajador de la empresa, como lo son: Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, despedido sin justa causa en estado de discapacidad y desprotección de los beneficios del servicio de salud estando vigente la relación laboral habiendo mediado la correspondiente retención de los recursos y otras violaciones que ameritan una investigación, entre otros, anexando en 99 folios las sentencias de tutela e incidentes de desacato

Proceder

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

proferidos por los Juzgado Sexto Civil Municipal y Segundo Civil del Circuito de Villavicencio (fls. 1 al 100).

Mediante Memorando del 13 de diciembre de 2016, la Coordinadora de IVC RCC, remite la documentación a la Inspectora de Trabajo LILIANA NEIRA RODRIGUEZ, para que sea proyectado el Pliego de Cargos contra la empresa FERRELAMINAS MOSQUERA S.A.S. (fl.101), expidiéndose el Auto 037 el día 12.01.2017 y que fue notificado por aviso el 26 de enero de 2017, como consta de la guía de trazabilidad (f.112).

El Despacho analizando la información obrante en el expediente, concluye la diligencia ordenada y mediante memorando del 16/12/2016 proyecta el auto de formulación de cargos; e inicia el procedimiento administrativo sancionatorio (fl.106), para ser expedido el 12 de enero de 2016 el Auto No. 00037 a través del cual se ordena la apertura de un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan tres (3) cargos, (fl.107 al 108).

DE LOS CARGOS FORMULADOS Y SU CONTESTACIÓN

Dentro del presente asunto, fueron formulados los siguientes cargos:

PRIMERO: Haber incurrido en la violación de la obligación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SEGUNDO: Haber incurrido en la violación de la Ley 100 de 1993, Decreto 2463 de 2001.

TERCERO: haber incurrido en violación del Artículo 43 de la Ley 828 de 2003.

Es de resaltar que la querellada a través de su Abogado Defensor, dio respuesta al Auto que dio inicio al procedimiento administrativo sancionatorio, con el radicado número 01EE2017725000100000643 de fecha 2017-02-15, en el cual manifestó: "... el contrato laboral se terminó por que el trabajador no cumplió con las actitudes para el cargo y en atención al efecto jurídico antes mencionado, no es obligación de quien termine el contrato argumentar justa causa... Al momento de la terminación del contrato la empresa Ferrelaminas Mosquera SA. no tenía conocimiento de la situación de incapacidad y de debilidad manifiesta del demandante, pues nunca fue radicada en la empresa ... no es competencia del juez de tutela declarar la existencia de una relación laboral por ende las sanciones que pretende el querellante irían en contravía del principio non bis in idem, en tratándose que ya el juez constitucional ordeno el pago de salarios y es esta la vía ni el funcionario para la ejecución.- el señor LOZADA OTERO, no se presentó a laborar durante la vigencia de la licencia de paternidad ni en el lapso posterior a ella y la Empresa JAMAS, conoció del estado de incapacidad en el que se encontraba el accionante..."

Respecto de los argumentos planteados por el Abogado Defensor, y previamente a realizar el análisis jurídico de cada uno de los cargos imputados, es necesario pronunciarse sobre los argumentos para lo cual el Despacho indica:

Si bien es cierto, el señor LOZADA OTERO, interpuso acciones judiciales para hacer efectivo la protección de sus derechos legales y constitucionales, no puede desconocerse las diferentes responsabilidades que tiene el empleador como son la penal, civil, laboral y administrativa, estando esta última a cargo del Ministerio del Trabajo, encargado de sancionar por infracción a la ley, entre tanto la laboral busca la garantía de los derechos del trabajador afectado ante un Juez de la Republica encargado de resolver y/o dirimir una controversia a través de una sentencia. En ese orden de ideas no es de recibo el argumento del Poderdante, pues es claro que las acciones antes descritas y las responsabilidades del empleador, son independientes, por tanto, no es aplicable la violación al principio de *nom bis in idem*.

De otro lado, no es pertinente, que el Despacho censure o ponga en duda lo dispuesto por los Jueces en los fallos de tutela, ya que precisamente por ser entidades de las diferentes ramas del poder público, no somos competentes para la revisión de los mismos por no ser sus superiores jerárquicos, ni mucho menos consentir o convalidar con el incumplimiento a tales sentencias y hacer caso omiso a lo dispuesto en ellos, adicionalmente se ha de presumir que estos fueron proferidos dentro del marco legal con estrictas garantías constitucionales de debido proceso, derecho a la defensa y con el suficiente material probatorio para no convertir sus decisiones en arbitrarias.

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

Así pues, y como quiera que existe un antecedente judicial que declaró la debilidad manifiesta de un trabajador enfermo e incapacitado despedido sin las formalidades de ley, de cuyo material probatorio le dio la certeza a un Juez de la República sobre tales circunstancias, no hay duda para el Despacho la infracción cometida por el empleador, más aún cuando no fue demostrado el cumplimiento del mandamiento judicial consistente en el pago de salarios y de seguridad social entre otros, teniendo que acudir el querellante a acciones de desacato.

ANALISIS JURIDICO DE LOS CARGOS IMPUTADOS Y DE LAS PRUEBAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE.

Procederá el despacho a realizar jurídica y probatoriamente cada uno de los cargos imputados, para lo cual ha de tener en cuenta lo siguiente:

PRIMERO: Haber incurrido en la violación de la obligación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que señala: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo..... No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Revisado el material probatorio se encuentra que efectivamente el querellante firmó contrato de obra o labor, el cual inicio el 26 de abril de 2015 (f.129) y finalizó el 19 de noviembre del mismo calendario (f.122) por las siguientes razones: " 1.En primer lugar, la empresa ha determinado terminar su contrato de obra por labor: contratada, encontrándose en periodo de prueba, en armonía con el código Sustantivo de Trabajo...3. Así mismo se le manifestó en la misma conversación telefónica, que dependiendo de los días de incapacidad otorgado por la EPS (Saludcoop), así serán liquidadas sus prestaciones sociales." Y mientras se encontraba incapacitado hasta el 21 de noviembre del mismo año.

Del contenido de los documentos obrantes en el plenario, se puede determinar que si bien es cierto, había un contrato de trabajo en el cual se incluía el periodo de prueba, el cual le otorga al empleador la facultad de terminarlo, pero ya no de manera arbitraria, pues para ello es menester que le informe al trabajador las razones legales que justifican su decisión, al respecto la Honorable Corte constitucional ha mencionado en reiterados fallos de tutela, entre ellos, Sentencia T-978/04: " El periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo sin motivación expresa. Con todo, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, en especial, en lo relativo a la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo. Por ello, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador... En el mismo sentido, el uso ilimitado de las facultades legales antes mencionadas puede sustentar el ejercicio de actos discriminatorios fundados en las categorías prohibidas por el inciso segundo del artículo 13 Superior (prohibición de la discriminación por género, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o religiosa) o servir de excusa para dejar de cumplir con los deberes de promoción hacia los grupos sociales tradicionalmente excluidos o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, de conformidad con los mandatos contenidos en la misma disposición..... Por ende, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada... Por tanto, al despido durante la vigencia del periodo de prueba, basado en un tratamiento discriminatorio injustificado, no podrá otorgársele los efectos jurídicos fijados en la legislación laboral para esta clase de actuaciones, por la simple razón que dicha actuación negaría el valor normativo de las cláusulas constitucionales anteriormente mencionadas, que se constituyen en derechos fundamentales de los trabajadores, derivados del principio de igualdad (Art. 13 C.P.), el que, como se indicó anteriormente, además de proscribir la discriminación por determinados criterios, impone deberes positivos de promoción en materia laboral a sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con lo estipulado en el artículo 54 Superior"

Ahora bien, revisada con detenimiento tal actuación no debe dejarse de lado que efectivamente el señor OTERO LOZADA se encontraba incapacitado al momento del despido, y que dentro de la carta de terminación del contrato no se dejó constancia que el trabajador hubiere sido llamado para ser escuchado en descargos para justificar su ausencia, pues no se le dio la oportunidad de defenderse, contrario cesnu se evidencia que el empleador conocía de la convalecencia de su empleado al indicarle

Recuerdos

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

en la carta que sus acreencias serian liquidadas dependiendo de sus incapacidades, con lo cual se deduce que el motivo de desvinculación fue por su estado de salud, cuyo análisis comparte el juez de tutela al señalar: "... toma la decisión de dar por terminada el vínculo laboral bajo el argumento de estar en periodo de prueba; a sabiendas de la situación e salud. En esta medida, teniendo en cuenta a condición de debilidad resultante de la subordinación que el afectado ocupaba en el contrato terminado, el demandante merece el amparo de sus derechos fundamentales..." (f.48)

Tal como lo mencionaron los jueces de tutela y de las pruebas que obran en el expediente existe por parte de empleador el reconocimiento de haber omitido el permiso de Inspector de Trabajo para despedir al señor JAVIER OTERO LOZADA, y cuyo contrato finalizó con base en el periodo de prueba, y en consideración a los anteriores análisis se determina que el rompimiento del vínculo se debió a su incapacidad, con lo cual FERRELAMINAS MOSQUERA SAS, violó el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

SEGUNDO: Haber incurrido en la violación de la Ley 100 de 1993, Decreto 2463 de 2001: "las incapacidades pueden ser de origen laboral o común, el ente encargado de responder por las sumas que se causen, sea la EPS si es de origen común o la ARL si es de origen laboral; una incapacidad médica es el reconocimiento económico que obtiene el trabajador durante el tiempo que está inhabilitado física o mentalmente para desarrollar sus labores".

Los jueces de tutela que protegieron los derechos fundamentales del querellante y declararon su debilidad manifiesta, ordenaron al empleador "... y cancelar con retroactividad los aportes respectivos de salud, pensión y riesgos profesionales, si es el caso." (f.20), cuyos pagos no se realizaron pues no existe evidencia dentro del plenario que hayan sido cancelados por parte del empleador, incurriendo en ello en la infracción descrita en la ley mencionada en este cargo.

Es importante mencionar que el salario devengado por el trabajador es aquel que necesita para solventar sus gastos mínimos vitales propios y el de su familia, y por tanto en caso de estar incapacitado so pretexto de que la EPS - ARL, no ha hecho el desembolso de incapacidades, no puede el empleador, negarse a reconocer el pago de las mismas, pues dichos valores son posteriormente cancelados directamente a empleador por parte de las entidades del sistema..

No existe dentro del expediente documento alguno con el cual se pueda demostrar que el empleador después de la terminación del contrato y durante el tiempo de vinculación al día de hoy, haya cumplido con los pagos de seguridad social, salarios y demás emolumentos ordenados por el juez de tutela.

TERCERO: haber incurrido en violación del Artículo 43 de la Ley 828 de 2003: "Estando vigente la relación laboral, no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiere mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud. Los servicios continuaran siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado hasta por un periodo máximo de seis (6) meses verificada la mora, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador.

Tal cual se mencionó en el análisis del cargo anterior, no existe evidencia dentro del plenario que FERRELAMINAS MOSQUERA SAS., haya cumplido con su obligación de afiliar al trabajador posteriormente a lo ordenado en fallos de tutela, contrario cesnu, ni siquiera a través de incidentes de desacato se logra el cumplimiento de los mismos, con lo cual se puede observar la forma caprichosa y arbitraria del empleador de imponer su voluntad violando la ley, la justicia y la dignidad de quienes le prestaron sus servicios.

Finalmente dentro del plenario se observa que todas las etapas procesales se cumplieron y que existió despliegue de actuaciones administrativas en busca de garantizar el derecho de contradicción y de defensa de la querellada, pues tal cual consta a folios 142 y siguientes, en diferentes oportunidades se oficio a la dirección suministrada por el Apoderado de la accionada para efectos de lograr respuesta por parte de la EPS SALUDCOOP, pero estas no fueron posible practicar en vista a que no hubo dirección de ubicación a pesar de que el apoderado de la querellada fue requerido para que informara a este despacho sobre tales datos, razón por la cual el despacho desistió de las mismas ante la imposibilidad de ubicación, resolviendo entonces con lo obrante en el expediente.

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

Así pues, este Despacho igualmente confirma la infracción de la ley descrita por parte del investigado.

RAZONES DE LA SANCION

La existencia del acto administrativo está ligada al momento en que la voluntad de la Administración se manifiesta a través de una decisión. El acto administrativo existe, tal como lo señala la doctrina, desde el momento en que es producido por la Administración, y en sí mismo lleva envuelta la prerrogativa de producir efectos jurídicos, es decir, de ser eficaz. De igual manera, la existencia del acto administrativo está ligada a su vigencia, la cual se da por regla general desde el momento mismo de su expedición, condicionada, claro está, a la publicación o notificación del acto, según sea de carácter general o individual. La eficacia del acto administrativo se debe pues entender encaminada a producir efectos jurídicos.

Ahora bien, tal cual consta de la documentación que obra en el expediente efectivamente FERRELAMINAS MOSQUERA SAS., incurrió en las infracciones a la ley antes descritas de las cuales se realizó el respectivo análisis jurídico y probatorio.

Que en virtud de lo contemplado en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, faculta a los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

GRADUACION DE LA SANCIÓN

La finalidad del procedimiento es la de sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia laboral individual o colectivo. Las conductas objeto de eventual reproche se encuentran tipificadas en la respectiva legislación, de acuerdo con el bien jurídico que se protege de manera especial, y la sanción será la prevista en dicha norma.

Con la expedición de la Ley 1610 de 2013, en su artículo 12, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción de los criterios para graduar las sanciones, nada se dice respecto de la graduación de la falta o el para aplicar en materia sancionatoria laboral; sin embargo, si bien es cierto en su contenido sólo se habla como son:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1437 de 2013, que modifica el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T, se debe tener en cuenta los elementos que atenúan o agravan la sanción, para que el presente caso se tomara "daño o peligro generado a los intereses jurídico tutelados y Reconocimiento o aceptación expresa de las infracciones antes del decreto de pruebas.

Conforme a lo constatado, lo aducido por la investigada, las pruebas aportadas, se evidencia que si existió vulneración a las normas de carácter laboral por parte de la empresa FERRELAMINAS

Resolución

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

MOSQUERA SAS. quedando probado que existe afectación a los trabajadores en su mínimo vital, protección a la estabilidad laboral reforzada, amparo de seguridad social integral; calificando la infracción como grave, razón por la cual se impondrá sanción.

En mérito de lo anterior expuesto;

RESULEVE

ARTICULO PRIMERO: Sancionar a la empresa FERRELAMINAS MOSQUERA SAS., identificada con Nit No. 832.009.569-8, con dirección de notificación judicial en la Calle 3 No.16 – 110 Via Madrid del municipio de Mosquera Cundinamarca; correo electrónico judicial: ferrelaminasmsg@hotmail.com, representada legalmente por la señora ROSA ANGELA GOMEZ GOMEZ, identificada con la cedula 51.990.411 expedida en Bogotá o por quien haga sus veces al momento de la notificación, con multa de cien (100) salarios mínimos legal Vigente; equivalente a SETENTA Y OCHO MILLONES CIENTO VEINTICUATRO MIL DOSCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$78.124.200,00 M/CTE) a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), por violación a las normas laborales individuales conforme quedó expuesto en la parte motiva.

PARAGRAFO: La presente providencia presta merito ejecutivo conforme al artículo 89 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

ARTICULO SEGUNDO: Téngase al Dr. HERNANDO GOMEZ MESA, con domicilio en la carrera 32 No. 38 – 70 Edificio Romarco, oficina 1206 en la ciudad de Villavicencio, como apoderado de la empresa FERRELAMINAS MOSQUERA SAS., en los términos y para los efectos concedidos en el poder.

ARTICULO TERCERO: Adviértasele a FERRELAMINAS MOSQUERA SAS, que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días posteriores a la ejecutoria del presente acto administrativo, se cobrará intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR en debida forma este acto al investigado e informarles a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el mismo procede recurso de reposición ante este Despacho y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial del Meta.

ARTICULO QUINTO: ENVIAR copia de la presente resolución al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA REGIONAL META, una vez ejecutoriada la presente decisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

M. Morales Naranjo
MERCEDES MORALES NARANJO

Coordinadora de Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Resolución de Conflictos-Conciliación

Elaboró/Proyecto: Mercedes
/ Revisó/ Aprobó: Mercedes N

472	Motivos de Devolución	Desconocido	<input type="checkbox"/>	No Existe Número	<input type="checkbox"/>
		Rehusado	<input type="checkbox"/>	No Reclamado	<input type="checkbox"/>
		Censado	<input type="checkbox"/>	No Contactado	<input type="checkbox"/>
		Fallecido	<input type="checkbox"/>	Apartado Cautelarmente	<input type="checkbox"/>
	Dirección Errada	Fuertes Mayor	<input type="checkbox"/>		
	No Reside				
Fecha 1:	15/01/18	Fecha 2:	DA	DES	AVO
Nombre del distribuidor:	Jose Cuier 10176				
Ciudad de Distribución:	Villavicencio - Meta				
Observaciones:	20120 blanca y y blanca				