

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 3879  
(JULIO 07 DE 2023)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE  
TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD****LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL  
CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011 y en la Resolución 1043 del 29 de Marzo de 2022,

**CONSIDERANDO**

Que la Doctora GLORIA LUCIA CIFUENTES SAAVEDRA en calidad de Apoderada de la empresa **FUNDICIONES UNIVERSO S.A.S.** con Nit. 890.308155 - 6, presenta solicitud relacionada con la autorización para la terminación del vínculo laboral del Señor **GERARDO PRADA ZUNCE** identificado con Cédula de Ciudadanía Número 6.135.852, la cual se radica en esta Dirección Territorial el día 24 de mayo de 2023 bajo el Número 11EE2023717600100009206.

Que mediante Auto Número 2691 del 25 de mayo de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, avoca conocimiento y asigna el trámite pretendido.

**ARGUMENTOS DEL SOLICITANTE**

Que se fundamenta la solicitud entre otros, en los siguientes hechos:

1. El Señor **GERARDO PRADA ZUNCE**, mayor de edad, tiene como domicilio el Municipio de Cali, se identifica con la cedula de ciudadanía No. 6.135.852 y se encuentra vinculado a la empresa **FUNDICIONES UNIVERSO S.A.S.** bajo contrato escrito de trabajo desde el 8 de enero de 2013.
2. Los días 13 y 14 de abril de 2023, dentro de las instalaciones de la empresa y durante su jornada de trabajo intimidado en forma grave al Ingeniero MARIANO OSPINA jefe de fusión eléctrica, a los supervisores JHON MENDOZA y FREDY LOZANO, por retomar la bodega de fusión donde se almacenaban equipos para el desemboquillado de las masas, ofreciéndoles piedra y machete. Esta bodega la tomo el trabajador de manera arbitraria, sin permiso o consideración alguna, nunca le fue asignada para reciclaje.
3. No contento con lo anterior, cuando el señor WILLIAM LLANO, hornero del área de fusión, fue a revisar el por qué la puerta de la bodega no tenía candado y desconociendo lo que había ocurrido en la mañana con sus compañeros de trabajo, abrió la puerta y el señor Gerardo Prada ya estaba con dos machetes en la mano diciéndole que si venía a molestar con eso le daba.

Amenazo al Ingeniero ADOLFO DAZA, jefe de mantenimiento al expresarle en forma agresiva "... al que me vaya a sacar del cuarto le doy machete de alii nadie me saca", generando sorpresa y perturbación, no solo en el funcionario sino en el medio laboral.

El Jefe de ingeniería y Calidad Ingeniero ROBERT ANDRES GENOY, también fue víctima de las amenazas del señor **GERARDO PRADA ZUNCE**, cuando este se le acerca y le dice: vea a usted también le voy a pegar aquí o afuera de la planta..." Los hechos se presentaron el 13 y 14 de abril de 2023.

4. Todo se presentó durante la jornada de trabajo, lo que permite fácilmente observar que dejo de cumplir sus deberes para dedicarse a amenazar y constreñir a sus jefes y compañeros, en detrimento de la tranquilidad de ellos y menoscabando el clima laboral.
5. Como si lo anterior fuera poco, el Sr. **GERARDO PRADA ZUNCE** ha faltado al trabajo en forma recurrente y sin justificación alguna desde el 18 de abril de 2023 al 13 de mayo de 2023. No llamo ni informo el porqué de su ausencia como es el deber de todo trabajador. El día anterior a la diligencia de descargos entrego incapacidades por 6 días, una por accidente de tránsito de 3 días y dos más por enfermedad general de 3 días en forma aislada, todas con diferente diagnóstico. Después de los descargos presento una última de un día también por enfermedad general.

De los días restantes no presento ni excusa, ni prueba elemental creíble, dejando de cumplir con su obligación de prestar el servicio y por ende generando inconvenientes en la operación que se ejecuta en reciclaje. En los días relacionados como ausente aparece en forma esporádica algunas marcaciones que hizo el trabajador cuando fue a la empresa a llevar incapacidades o asistir a la diligencia de descargos, pero en ningún momento para cumplir con su obligación de prestar el servicio, siendo recurrente en esta falta grave.

6. Ante las conductas notoriamente irregulares, con pruebas serias en poder de la empresa y calificado su proceder como de suma gravedad, se citó a descargos al trabajador **GERARDO PRADA ZUNCE** y en cumplimiento del debido proceso, todas las pruebas en poder de la compañía fueron puestas a disposición del trabajador con el fin de garantizar el derecho a la defensa y se le informo que podía solicitar las pruebas que lo eximieran de culpa o que justificara su conducta y que también en la diligencia podía solicitar las pruebas para este mismo fin.
7. La diligencia de descargos se llevó a cabo el 3 de mayo de 2023, no acepto hacerse acompañar por dos compañeros de trabajo como se le había manifestado en la citación, ni cuando se le pregunto al inicio de la diligencia. No dio explicación convincente sobre su proceder, pero si manifestó que se había excusado sin aclarar con quien de todos los funcionarios de la empresa que fueron amenazados y se sintieron vulnerados- en su integridad. De otra parte, cuando se le expreso si deseaba que el médico de la empresa lo viera expreso en forma vehemente que no, que se sentía bien.
8. Revisada la conducta del inculpado con la mayor imparcialidad y objetividad, se concluye, frente a los hechos expuestos y probados, que el trabajador incurrió en faltas graves donde está comprometida su responsabilidad ética, moral y laboral al violar gravemente sus deberes, como la que impone al trabajador la obligación especial de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo, como lo ordena los artículos 58 núm. 4° y 60 núm. 3° y 7° del C.S.T. al amenazar a sus jefes y compañeros con piedra y machete dentro de las instalaciones de la empresa. Violar igualmente el Reglamento Interno que estipula el deber de procurar una completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo. No existe justificación alguna para que un trabajador se tome el derecho de amenazar y causar traumatismo en el clima laboral de una organización.
9. El guardar los machetes y utilizarlos como armas vulnera gravemente la prohibición que estipula el art. 62 núm. 2°. Del C.S.T. que prohíbe guardar armar de cualquier clase dentro de las instalaciones del empleador. No es de recibo este tipo de actuación, ni se acepta el hecho de no haber notificado a su jefe inmediato la existencia de los machetes dentro de las instalaciones de la empresa, Maxime que son elementos que no hacen parte de su equipo de trabajo.

10. No se puede dejar de mencionar el hecho de violentar el candado de la puerta de la bodega, vulnerando no solo bienes del empleador, sino las ordenes e instrucciones de la planta, Art. 62 núm. 4°. Del C.S.T.
11. No menor es el incumplimiento en sus obligaciones y responsabilidades al faltar al trabajo sin justificación alguna, no informar sobre su ausencia, sin importarle el cumplimiento de su deber básico, cual es la prestación del servicio para el cual fue contratado. Es una falta grave y así lo establece el art. art. 58 núm. 1° del C.S.T. y el artículo 65 núm. 1° del Reglamento Interne de Trabajo.
12. oídas las explicaciones y existiendo plena prueba de las faltas cometidas, se llegó a la conclusión inexorable de que había quebrantado en forma grave los deberes y obligaciones que le incumben como trabajador de **FUNDICIONES UNIVERSO S.A.S.** y por tanto ha incurrido en faltas graves. Se examino el trámite dado para verificar los hechos, las oportunidades y tiempos necesarios para el ejercicio del derecho a la defensa, para llegar al convencimiento de que se estaba cumpliendo con el debido proceso; se aportan los documentos que acreditan la falta, los cuales se le entregaron para su defensa con la citación a descargos y la misma diligencia. El señor PRADA no presento recurso alguno.
13. Todos estos hechos y situaciones que fueron investigados a profundidad y con el mayor juicio por parte de la empresa, la llevaron a tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada tal como se le comunico en cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 del C.S.T., puesto que para la compañía no existe ninguna razón valida que justifique esas conductas.
14. Como quiera que el Sr. Prada ha presentado incapacidades y expresado tener problemas de salud, la Empresa considera procedente solicitar permiso al Inspector de Trabajo con el fin de hacer efectiva su decisión de retiro.

Que los siguientes documentos se anexan a la petitoria:

- 1- Poder
- 2- Certificado de existencia y representación
- 3- Reglamento Interno de Trabajo
- 4- Contrato de trabajo
- 5- Informes de los jefes
- 6- Informe de ausencia y reporte del sistema de marcación
- 7- comunicación de la EPS S.O.S.
- 8- Tramites del debido proceso. Citación a diligencia de descargos de abril 24 de 2023.
- 9- Acta de descargos de mayo 3 de 2023 (2 folios)
- 10- Carta de retiro de mayo 9 de 2023 (5 folios)

Que a su vez solicita se decreten y practiquen pruebas testimoniales a los señores MARIANO OSPINA, JHON MENDOZA, ROBERT ANDRES GENOY, ADOLFO DAZA.

Que el día 02 de Junio del año 2023 mediante oficio con radicado 08SE2023717600100017121 enviado a la dirección física Avenida 44 A Oeste # 7-06 Montebello, Cali (V), se le corrió trasladó al trabajador de la solicitud presentada por la empresa junto con los adjuntos, para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa.

Que se evidenció por la trazabilidad de la empresa de mensajería 4/72, que el envío fue DEVUELTO por la causal NO EXISTE NUMERO.

Que en aras de respetar el debido proceso y garantizar los derechos que le asisten al trabajador, como fue imposible ubicarlo en la dirección física proporcionada por la empresa, se procedió con la

publicación del aviso en la página electrónica [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co) considerándose surtida la notificación el día 30 de Junio de 2023, sin lograr que el Señor **GERARDO PRADA ZUNCE**, se manifestara haciendo uso de sus derechos.

### PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Que frente al caso particular, es pertinente aclarar que en el Ministerio del Trabajo en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, fija los criterios institucionales para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud; toda vez que, estos gozan de estabilidad laboral reforzada, lo que traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización de un Inspector de Trabajo, para desvincularlos, demostrando que la razón de la solicitud no es el estado de salud del trabajador, sino una causal objetiva o justa para el caso concreto.

Que descendiendo al tema tratado y con base en las probanzas constantes en el plenario, este Despacho colige que:

- Como el Empleador en su solicitud invoca la causal de “justa causa”, esta Cartera Laboral, atendiendo los lineamientos institucionales contenidos en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, armonizados con lo descrito en la Sentencia de Unificación SU - 449 de 2020, emitida por la Corte Constitucional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para autorizar o no dicha terminación de vínculo contractual.
- La aplicación de la Sentencia SU - 449 de 2020, busca que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración, con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la posibilidad que le brinde el empleador al trabajador de ser oído.
- Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en la mentada Sentencia y con relación a las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el Inspector de Trabajo deberá verificar, que el empleador haya garantizado y cumplido con los siguientes deberes:

I.- Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;

II.- Dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;

III.- Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;

IV.- Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;

V.- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y

VI.- se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en término de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

Teniendo en cuenta lo precedente, este Despacho procede a constatar si la empresa llevó a cabo en su integridad los requisitos exigidos tanto en el lineamiento Institucional como en la citada Sentencia, detallados líneas arriba:

I.- Relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado: Se evidenció que a través de documento escrito fechado el 24 de abril de 2023, la empresa **FUNDICIONES UNIVERSO S.A.S.** comunico al señor **GERARDO PRADA ZEA**, citación a descargos para ser presentados dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo de la misma, por violación grave de sus obligaciones laborales al amenazar con piedra y machete a sus compañeros de trabajo, tomar para sí un área que no le fue asignada y la falta al trabajo sin justificación desde el día 18 de abril. Seguidamente se evidencia Acta de fecha 03 de mayo de 2023 mediante la cual se realiza diligencia de descargos, siendo las 10:05 a.m., en las oficinas de Gerencia de la empresa **FUNDICIONES UNIVERSO S.A.S** y finalmente con fecha 09 de mayo de 2023 se evidencia oficio de terminación de contrato de trabajo con justa causa en la que le comunican y notifican la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, precisando que su retiro definitivo quedara consolidado una vez el Ministerio de Trabajo haya tomado una decisión, es así que, la suscrita Inspector de Trabajo, verifica la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y el inicio del proceso disciplinario interno, considerando que se cumple con este requisito.

II.- Dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley. La justa causa que a continuación se relacionan, por el hecho cometido se las dieron a conocer al trabajador en la citación a diligencia de descargos, en los descargos y en la solicitud elevada al Ministerio.

### **Código Sustantivo del Trabajo**

- Art. 62.- Terminación del Contrato por Justa Causa: Son Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
  - a) **Por parte del empleador:**
    - 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
    - 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Art. 58.- **obligaciones Especiales del trabajador:** son obligaciones especiales del trabajador.
  - 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; Observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
  - 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Art. 60.- **Prohibiciones a los trabajadores:** Se prohíbe a los trabajadores:
  - 2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
  - 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en el o retirarse.

### **Reglamento Interne de Trabajo.**

artículo 65. Constituyen faltas graves

1. La falta total del trabajador a sus labores durante un día sin excusa suficiente.

III.- Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato. Se visualiza que se comunicó de forma clara y oportuna a la trabajadora las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato, visto lo anterior se acredita por parte de la empresa solicitante el cumplimiento de este requisito.

IV.- Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual. Se concluye que una vez revisados el Contrato Individual de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo arrimados, no se vislumbra un procedimiento especial para la finalización del contrato de trabajo con justa causa.

V.- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación. Frente a este punto basta con mencionar que el Inspector de Trabajo no se encuentra facultado para calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, pues su actuación se limita únicamente a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el código sustantivo del trabajo, articulado que fue mencionado por la empresa solicitante.

VI.- se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos. Se evidencia en las pruebas documentales que la sociedad pretendiente se atemperó a lo reglado, con la presentación de descargos que realizó el trabajador el día 03 de mayo de 2023, visible a partir de folio 51 del expediente. En este punto es meritorio reiterar que, en efecto, el empleador debe propiciar el espacio para garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, tal y como en el presente caso ocurrió.

Que en virtud de lo anterior, esta Cartera Laboral verifica el cumplimiento de los requisitos que exigen los lineamientos institucionales y la jurisprudencia, por lo que al constatarse que las pretensiones elevadas en la solicitud presentada por el empleador y sus pruebas documentales adjuntas, se ajustan a los lineamientos impartidos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo de esta Cartera Laboral, así como en lo descrito en la sentencia SU - 449 de 2020 emanada por la H. Corte Constitucional, con relación a que el empleador pueda terminar unilateralmente un contrato de trabajo con justa causa, debe este Ministerio proceder con la correspondiente autorización, pues se ha evidenciado haberse surtido o agotado en su integridad los requisitos exigidos en los mentados lineamientos en el presente caso por parte del empleador.

Que para ultimar, es preciso indicar que, las actuaciones que realiza el Ministerio en esta materia, solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

En razón y mérito de lo expuesto, este Despacho.

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral del señor **GERARDO PRADA ZUNCE** identificado con Cédula de Ciudadanía Número 6.135.852 solicitado por la empresa **FUNDICIONES UNIVERSO SAS** con Nit. 890308155 - 6, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

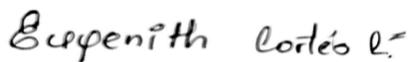
**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. **GERARDO PRADA ZUNCE** identificado con Cédula de Ciudadanía

Ciudadanía Número 6.135.852, dirección: Avenida 44 A Oeste # 7 -06 Barrio Montebello, Cali (V). A la empresa solicitante **FUNDICIONES UNIVERSO SAS** con Nit. 890308155 – 6 y dirección para notificación en la Calle 11 A 32 – 85 Arroyohondo, Cali (V), correo electrónico: [lgomez@fundicionesuniverso.com](mailto:lgomez@fundicionesuniverso.com)

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos 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, **recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: [fcortes@mintrabajo.gov.co](mailto:fcortes@mintrabajo.gov.co) y [soacosta@mintrabajo.gov.co](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co) en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.**

Dada en Santiago de Cali, a los Siete (07) días del mes de Julio del año Dos Mil Veintitrés (2023).

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**FULVIA EUYENITH CORTES CABEZAS**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor: Fulvia C.  
Elaboró: Fulvia C

Santiago de Cali, 13 de julio de 2023

000579

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor (a)  
Representante Legal y/o Apoderado:  
**GERARDO PRADA ZUNCE**  
Avenida 44 A Oeste # 7 -06 Barrio Montebello  
[marielanmarvaez769@gmail.com](mailto:marielanmarvaez769@gmail.com)

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN PERSONAL POR VÍA ELECTRÓNICA  
RESOLUCION NUMERO 3879 DEL 07 DE JULIO DE 2023**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en los Artículos 56 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y de acuerdo con su autorización, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la **RESOLUCION NUMERO 3879 DEL 07 DE JULIO DE 2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD** proferida por el Doctor (a) **FULVIA EUYENITH CORTES CABEZAS**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de atención al ciudadano y trámites de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo 56, esta notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que usted acceda a la misma, hecho que será certificado por la entidad.

Ahora, se le informa que contra el acto administrativo en mención, Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos 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, en los correos electrónicos: [fcortes@mintrabajo.gov.co](mailto:fcortes@mintrabajo.gov.co) ;[soacosta@mintrabajo.gov.co](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co) , en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.**

Cordialmente,



**SUSANA HURTADO**  
Auxiliar Administrativo (a)

**Elaboró:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativa  
Dirección Territorial Valle

**Revisó:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativa  
Dirección Territorial Valle

**Aprobó:**  
**SUSANA HURTADO MURILLO**  
Auxiliar Administrativa  
Dirección Territorial Valle