



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

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

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga. 14 de mayo de 2019

PARA NOTIFICAR – La RESOLUCION 000657 de 30 DE MAYO DE 2019 al señor MAURICIO REY HERNANDEZ

La Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) AL señor MAURICIO REY HERNANDEZ mediante formato de guía número YG229940654CO según la causal NO CERRADO

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

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (04) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles.

En constancia.


LUDYNG ROJAS LAGUADO
 Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, que contra la presente no procede ningún recurso inicial.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia


LUDYNG ROJAS LAGUADO
 Auxiliar Administrativo





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 000657

30 MAY 2019

“Por la cual se decide un Recurso de Apelación”

LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER

En uso de sus facultades legales, y en especial de las conferidas en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, en el Artículo 30 del Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437/2011, y

CONSIDERANDO:

Expediente: 7368001-ID12279018 del 15 de mayo de 2018

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el despacho ministerial a proferir decisión administrativa con relación al RECURSO DE APELACIÓN instaurado dentro de las actuaciones adelantadas con ocasión a la solicitud de investigación administrativa impetrada por el señor MAURICIO REY HERNANDEZ en contra de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, identificada con Nit. 890201213-4, representada legalmente por el señor HERNAN PORRAS DIAZ.

ANTECEDENTES

1. Que mediante radicado 01EE2018736800100003103 del 15 de marzo de 2018, el señor MAURICIO REY HERNANDEZ, presenta derecho de petición ante la Dirección Territorial de Santander, donde enlista una serie de hechos cronológicos correspondientes al proceso médico adelantado a su esposa ALBA LUZ PARDO ORTIZ, en atención a patología compatible con teratoma (cáncer), proceso de calificación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez quien determinó una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 58.70% de origen común y comunicado enviado a la misma, por parte de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER (U.I.S.), quien fungía para la fecha de los hechos como empleador, quien mediante Resolución 1071 del 17 de julio de 2017, decidió retirar del servicio a la mencionada extrabajadora argumentando la UIS (según el peticionario), que el fondo de pensiones y cesantías Colfondos, determinó pagar la suma de \$11.086.256, a título retroactivo y pagar mesadas pensionales por \$737.717, a partir del mes de julio de 2017. (Folios 1 al 66)
2. Culminada la etapa de averiguación preliminar, la cual incluyó la práctica de pruebas tales como visita de inspección ocular a la U.I.S., declaración rendida por la Jefe de División de Recursos Humanos, recopilación de documentos, entre otros, se procedió por parte del Grupo de

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

3. Que previas las comunicaciones de ley, con radicado 01EE2018746800100009872 del 20 de septiembre de 2018, el querellante o peticionario señor REY HERNANDEZ, presenta recurso de reposición y en subsidio apelación contra el acto administrativo que decidió dar por terminada la actuación procediendo al archivo de las diligencias administrativas, por no encontrar mérito para formular cargos. (Folios 160 al 173)
4. Que mediante Resolución 002146 del 26 de diciembre de 2018, el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, procede a resolver recurso de reposición, confirmando en todo su contenido la Resolución 001300 del 30 de agosto de 2018, procediendo a su vez, a conceder el recurso de apelación ante el despacho de la Dirección Territorial de Santander. (Folio 174 al 177)

En virtud de lo anterior, se procede a realizar las siguientes;

CONSIDERACIONES

En primer lugar, es oportuno puntualizar en este aparte las disposiciones legales que regulan la presentación de los recursos en materia administrativa, siendo estos los artículos 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, donde establece como requisitos: *1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido. 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad. 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer. 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio [...]*".

Por parte del recurrente señor MAURICIO REY HERNANDEZ, se presentó los recursos debidamente radicados el día 20 de septiembre de 2018, tal como se puede ver a folio 168. Se notificó del acto administrativo primigenio, el día 10 de septiembre de 2018 (folio 164), encontrándose dentro de los términos legales para presentarlo, dado que el artículo 76 del CPACA, prevé 10 días. Los demás requisitos establecidos en la norma se encuentran cumplidos.

Por consiguiente, se procede por parte de este Despacho a resolver según competencia asignada el recurso de reposición, previa síntesis de éste.

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO:

Inicia el recurrente haciendo una descripción cronológica de hechos, los cuales en su totalidad fueron enlistadas en la petición o querrela.

En los fundamentos del recurso, refiere:

"Desconoce el Ministerio de Trabajo en forma flagrante la situación de debilidad manifiesta con que contaba mi señora esposa ALBA LUZ PARDO ORTIZ (Q.E.P.D.) al momento de terminarse su vinculación con la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Para el caso concreto el ente Ministerial se limita única y exclusivamente a realizar una revisión objetiva de la desvinculación de ALBA

“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

reiterativa la jurisprudencia constitucional en señalar que no puede retirarse del trabajo a persona en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud, a menos, que medie permiso del Ministerio del Trabajo, lo anterior aun cuando el empleador cuente con causales objetivas de terminación de la relación laboral. Lo anterior significa que no es de recibo el argumento del Ministerio del Trabajo en su dicho de que la UIS contaba a la colaboradora facultados en la ley.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo desconoció el precedente constitucional, esto es, el de obligatorio cumplimiento por todas las autoridades judiciales y administrativas y respecto a la Sentencia SU-049 de 2017.” (SIC)

DE LA PRIMERA INSTANCIA:

El *aquo* en su acto administrativo primigenio, hace un análisis del material probatorio, tanto de declaraciones como documentales, y concluye que no existe violación a norma laboral alguna respecto a las competencias propias del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, estableciendo como parte del fundamento lo siguiente:

“Por último al analizar las pruebas que reposan dentro del expediente se evidencia que no existe violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el sentido de la Ley 797 de 2002, Artículo 9 PARAGRAFO 3 Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE “Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones”. Respecto a lo anterior quedó demostrado documentalmente que a la trabajadora ALBA LUZ PARDO la Universidad Industrial de Santander – UIS – mediante Resolución No.1071 de 17 de julio de 2017, la retiro del servicio en este caso la ley permite dar por terminado dicha vinculación con justa causa sin Autorización por parte de este ente Ministerial, por lo anterior la UNIVERSIDAD UIS no está vulnerando ninguna de las presuntas conductas establecidas en la reclamación laboral, por lo cual no existe mérito para formular cargos a la parte investigada ya que cumplió con los requerimientos solicitados por este ente Administrativo; por lo anterior según probanzas aportadas y analizadas se considera pertinente archivar la presente averiguación preliminar.”

PARA RESOLVER ESTE DESPACHO CONSIDERA:

Teniendo la competencia este despacho para pronunciarse en segunda instancia, sobre las decisiones emitidas por el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y acorde con lo establecido en el artículo 161 del CPACA, la vía gubernativa se resume en la necesidad de usar los recursos legales para impugnar los actos administrativos y que esta tenga la oportunidad de revisar sus propias decisiones con el objeto de revocarlas, modificarlas o aclararlas, siendo procedente entonces, el estudio del recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. 001300 del 30 de agosto de 2018.

“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

controversias que puedan generar pronunciamientos donde la competencia la ostente la vía ordinaria laboral.

La querrela inicial, tiene como objetivo que se declare la vulneración de normas por presunto incumplimiento de la Ley 361 de 1997. Dicha afirmación tiene como argumentos, según el peticionario, que la UIS o empleador despidió a la señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ, sin que Colfondos hubiera reconocido de manera real y efectiva la pensión de invalidez, por ende, afirma que, al ostentar un estado de debilidad manifiesta, el empleador debió solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, para que se autorizará el despido.

La primera instancia versa su sustento de archivo, afirmando que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se incumple por parte del empleador, dado que el despido de la trabajadora se dio bajo una causa justa, por lo tanto, no encontró mérito para formular cargo alguno.

Cronológicamente el empleador, con fecha 2 de agosto de 2016, solicita al Ministerio del Trabajo permiso para despedir a la señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ, terminando el trámite mediante Resolución Número 001705 de fecha 18 de noviembre de 2016, emitida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, donde se niega la autorización para despido, fijando en el acto administrativo la siguiente observación dentro de sus considerandos:

Visto lo anterior el Ministerio del Trabajo observa que en este caso debe la entidad empleadora la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, retirarla hasta tanto sea incluida en nómina de la PENSION DE INVALIDEZ a que tiene derecho la trabajadora señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ, no procediendo la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presenten limitación. En todo caso y de acuerdo con la Ley 797 de 2002 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión”.

La cortapisa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, en su momento fijó, fue que el despido procedía una vez la trabajadora fuera incluida en nómina de pensión de invalidez, donde procedería el retiro de inmediato, además afirma que podrá terminarse el contrato una vez lograda con efectividad, el reconocimiento de la pensión.

Teniendo en cuenta los hechos y situación expuesta, corresponde a este despacho de la Dirección Territorial de Santander, determinar el siguiente problema jurídico: ¿existe violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por parte del empleador UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, al despedir a la trabajadora señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ, en estado de discapacidad o con fuero de salud?

Al dar lectura completa al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece derechos y una protección especial al “vínculo laboral” frente a la discapacidad, estableciendo en la última parte de la norma que, de haberse terminado el contrato sin los requisitos que se fijan por el legislador, procederán las indemnizaciones del C.S.T., basadas en el salarioⁱ; nótese como la protección que el legislador establece en la norma, recae sobre vínculos laborales relativos a los regulados por las normas del código sustantivo del trabajo, es decir, trabajadores vinculados por contrato de trabajo, sin que el Ministerio del Trabajo pueda extender esta vigilancia o función coercitiva a otras clase de vínculos, tales como por ejemplos, vínculos legales y reglamentarios, dado que las competencias se limitan a verificar el cumplimiento de las normas laborales, referentes al derecho objetivo compilado en las normas que erigen las relaciones laboralesⁱⁱ.

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

del C.S.T., aA folio 42 del expediente reposa el acta de posesión No. 4111 de fecha 15 de enero de 2015, donde la calidad de la trabajadora es **"empleada pública no profesional de la universidad"**.

Con esta prueba, es evidente que este ente público no tiene competencia para verificar el cumplimiento de una norma laboral que regula una relación enmarcada dentro del C.S.T., frente a una trabajadora que no ostenta tal calidad, es decir, la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER sostuvo una relación de trabajo con la señora PARDO ORTIZ, la cual está vedada dentro de nuestras funciones, para hacer pronunciamientos sobre si se incumplió o no las normas laborales, dado que se rige por normas acorde con la modalidad de empleos temporales creados a partir de la expedición del Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2013 y del Acuerdo del Consejo Superior no. 079 de 2014, que aprobó la planta de personal para el año 2015 de la U.I.S.

Diferente es, que la justicia ordinaria a través de los jueces mediante acción de tutela extienda la protección del principio de estabilidad laboral reforzada a trabajadores que ostenten otros tipos de vinculaciones, dado que están facultados para hacerlo, siempre y cuando el accionante constitucional demuestre la violación de derechos fundamentales.

El Ministerio del Trabajo, ha regulado a través del procedimiento IVC-PD-05-AN-01 – Anexo Técnico No. 1 - Procedimiento Administrativo General, el trámite para la "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad", donde en el plexo normativo y jurisprudencial, fija como fundamento para la competencia y el tramite respectivo las siguientes:

- Ley 361 de 1997 Artículo 26
- Sentencia C-531 de 2000
- Sentencia C744 de 2012
- Sentencia T-877 de 2014
- Sentencia SU 049 de 2017
- Sentencia SL 1360 de 2018

Este despacho analizando cada una de ellas, itera que no existe competencia para conocer tramite alguno que versen sobre solicitudes de despido de trabajador con estabilidad laboral reforzada, ni procedimientos enmarcados dentro de averiguación preliminar ni procedimientos administrativos sancionatorios, respecto a presunta violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, despidos de trabajadores en estado de debilidad manifiesta sin autorización del ministerio del Trabajo, cuando la naturaleza jurídica de los mismos sean **"EMPLEADOS PÚBLICOS"**.

Para mayor ilustración, traemos a colación las sentencias mencionadas con apartes de los fallos donde sientan las cortes el ámbito de aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, frente al tramite de despido de trabajador, que se debe adelantar por parte del Ministerio del Trabajo, a saber:

- Sentencia C-531 de 2000, en su análisis el ámbito de aplicación lo extiende únicamente a las relaciones laborales, dado que se habla en todo su contenido, de indemnización, de justas causas de despido, fijando en su parte final el alcance de la competencia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo:

En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que...

“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

- La Sentencia T-877 de 2014, de igual forma analiza el despido producido por la empresa Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega, frente al trabajador Marlon Edissón Lemus Restrepo, vínculo laboral regido por normas del C.S.T.; la Corte establece frente al ámbito de aplicación, requisitos para su procedencia, así:

“En este proceso se encuentra acreditado que el peticionario sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa a la remisión de la comunicación sin fecha de creación ni firma que le notificó la terminación laboral, no existió autorización del ministerio del Trabajo. (...)” en otro aparte de sus consideraciones o análisis, afirma: *“Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario y **verificada la existencia de un vínculo laboral** que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo. (...)”*

- Respecto del ámbito de aplicación, los fallos jurisprudenciales analizados y que se encuentran enlistados como base jurídica para el trámite al interior del Ministerio, hasta la presente se circunscriben a vínculos laborales; pese a ello, la Sentencia Unificada SU 049 de 2017 - Corte Constitucional, extendió la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral ocupacional reforzada como una garantía a las personas que tengan relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, pero en la síntesis de la unificación no establece como requisito **sine qua non** como obligación solicitar el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo al trabajador. En su numeral 8 “Síntesis de la unificación”, establece:

“8.1. Síntesis de la Unificación. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

- Sentencia SL-1360 de 2018, la Corte Suprema de Justicia, decide recurso de casación, respecto de proceso adelantado por Osmar Alberto Saldarriaga, frente a su vínculo laboral con la empresa ANDES CAST METALS FOUNDRY LTDA, reclamando pago de salarios y protección al derecho de estabilidad laboral reforzada. Al referir al alcance o ámbito de aplicación refiere que se deben proyectar la protección legal y constitucional, hacia las relaciones laborales⁸, fijando:

*“Pues bien, en líneas anteriores se explicó que las normas que protegen a los trabajadores con discapacidad se proyectan en las **relaciones laborales** en diferentes fases y, fundamentalmente, tienen como objetivo promover la inclusión y participación de estos, y a la postre, evitar que los ámbitos laborales sean espacios de segregación, exclusión y distinción.”*

Con esto para concluir, que yerra el *aquo* en su primera instancia, dado que el archivo de las diligencias no procede porque se hubiera probado que el empleador no infringió el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que procede el archivo de las diligencias por FALTA DE COMPETENCIA.

La petición inicial, insta a verificar el incumplimiento de la norma mencionada, solicitud que desborda la competencia del Ministerio del Trabajo, dado que tal como se dejó plasmado en el presente análisis, no se pueden conocer asuntos que versen sobre relaciones donde los trabajadores ostenten la calidad de **EMPLEADOS PÚBLICOS**, itérese que la prueba de esta afirmación reposa a folio 42, fijando el acta de posesión de la señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ la calidad de **empleada pública no profesional** de la

"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

como anexo dicha prueba donde se establece la calidad del vínculo legal y reglamentario de la trabajadora.

Pese a la falta de competencia del Ministerio del Trabajo, frente al asunto, no sobra señalar que, en el caso presente, la trabajadora acudió por vía de tutela a la justicia ordinaria, en procura de sus derechos, donde el Juzgado Séptimo Penal Municipal con función de Control de Garantías, tal como se puede ver a folio 136 y siguientes, analiza y decide si la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, violó derechos fundamentales de la señora ALBA LUZ PARDO ORTIZ frente al proceder del Fondo de Pensiones Colfondos, encontrando que no. Una de las razones por las cuales el juez de tutela no concede la misma, es un acto omisivo de la agenciada o accionante constitucional, para radicar la documentación ante el fondo de pensiones y refiere que la entidad despidió a la misma en atención del comunicado BP-R-I-L-30896-06-17 del 27 de junio de 2017 por parte de Colfondos S.A., donde reconoce el derecho a la pensión de invalidez.

En mérito de lo expuesto, la Dirección Territorial de Santander,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - CONFIRMAR la Resolución No. 001300 del 30 de agosto de 2018, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído, **aclarando** que el archivo de las diligencias procede por falta de competencia para dirimir y determinar si existe vulneración al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente Resolución, a la **UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**, identificada con nit. 890201213-4 representada legalmente por el señor HERNAN PORRAS DIAZ o quien haga sus veces, con domicilio notificación judicial en la Carrera 27 Calle 9 de Bucaramanga, Santander, teléfono 6351092. Correo electrónico: jangaris@uis.edu.co; y al señor **MAURICIO REY HERNANDEZ**, en la Calle 4 No. 12-137 Barrio Nuevo Villabel de Floridablanca, Santander y teléfonos 6798793- 3167664046, advirtiéndole que contra la misma no procede recurso alguno, solo quedando las vías ante el Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga, **30 MAY 2019**


FRANCISCO ANTONIO PLATA JAIMES
Director Territorial

Elaboro: Ofelia H.A.
Reviso: Diana M.
Aprobó: F. A. Jaimes

¹ En su parte inicial el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, regula que no se puede obstaculizar una vinculación laboral, al referirse al estado de discapacidad del trabajador; en su parte final dispone: "No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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".

² Según el artículo 486 del CST, la competencia se circunscribe a impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical; de ahí que el derecho objetivo sea la órbita de acción del Ministerio del Trabajo, teniendo como radio de acción el mismo, el cual comprende todas las disposiciones y obligaciones impuestas por el Estado, que regulan las relaciones laborales.

