

No. Radicado: 08SE2024747600100013089
Fecha: 2024-05-14 02:30:52 pm
Remitente: Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario MARIA ELENA BARONA
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2024747600100013089

Santiago de Cali, 14 de MAYO de 2024

Señor(a)
Representante Legal y/o Apoderado
MARIA ELENA BARONA
Carrera 25 Calle 75B 139 TORRE 9 APTO 202 Barrio Valle Grande
Santiago de Cali, Valle del Cauca



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

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 1646 del 25 de abril de 2024

ID: NR

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso**, al Representante legal de la Empresa/Persona Natural **MARIA ELENA BARONA**, el contenido de la **RESOLUCION 1646 del 25 de abril de 2024** **Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelacion**, proferida por el(a) doctor(a) **GALIA LENA ALVAREZ HERNANDEZ** Directora Territorial del Valle del Cauca (E).

Se le informa que, contra la presente Providencia, no procede recurso alguno.

En consecuencia, se anexa una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(03)** folios. Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,



PIEDAD GARCIA GUERRERO
Auxiliar Administrativo



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646
(ABRIL 25 DE 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA (E)

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, la Resolución 0880 del 26 de marzo de 2024, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 6241 del 20 de noviembre mayo de 2023**, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **FULVIA EUYENITH CORTES CABEZAS**, adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, resuelve ordenar el archivo de la solicitud de terminación del vínculo laboral de la señora **MARIA ELENA BARONA**, persona en situación de discapacidad; actuación que se originó a solicitud de la Señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, con NIT 800106404-0.

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte de la Señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 0699 del 23 de febrero de 2024**, se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta la recurrente Señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en escrito presentado el día 6 de diciembre de 2023, los siguientes argumentos: *"...En el caso específico de la trabajadora en cuestión, la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD CONFENALCO VALLE, le emitió un Concepto de rehabilitación FAVORABLE" debido a su proceso médico y a los esfuerzos conjuntos de la empresa y el sistema de salud para garantizar su recuperación. Este concepto refleja el compromiso del sistema de salud y las empresas en brindar un ambiente laboral que promueva la salud y la rehabilitación de los empleados. Reconociendo que las enfermedades y lesiones pueden afectar la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones laborales, se busca facilitar su reintegro a través de tratamientos y apoyos médicos adecuados. Al emitir un concepto de rehabilitación favorable, se reconoce que la trabajadora ha logrado una mejoría médica significativa y se le brinda la oportunidad de volver a sus labores de manera segura, contribuyendo así a su bienestar y al cumplimiento de los principios de la SST en el país. Esto no solo beneficia a la trabajadora, sino que también promueve un entorno laboral más inclusivo y saludable en línea con las políticas nacionales de protección al trabajador. Actualmente, la trabajadora no cuenta con una CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD ESTABLECIDA, debido que, en su momento, la ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A., no realizó la calificación pertinente por falta de documentos a radicar por parte de la señora, se generaron apoyos desde el área jurídica, sin embargo, no se obtuvo la misma, la señora se reintegró a laborar por un tiempo limitado, antes de retomar sus últimas incapacidades,*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646 DEL 25 DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

por lo cual la calificación no procedió. Es importante resaltar que en el momento en el cual se solicitó a la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD COMFENALCO**, certificar el proceso de rehabilitación del **TRABAJADOR EN MISIÓN**, la entidad mediante, respuesta de fecha 06 de julio de 2023, al requerimiento de emitir un certificado de culminación de proceso médico, responde que, tras una exhaustiva revisión de sus registros, no se detectan procesos médicos pendientes ni seguimiento por parte de medicina laboral de la entidad. Esta información es fundamental para confirmar que, desde la perspectiva de la EPS, la señora **MARÍA ELENA BARONA** no tiene asuntos médicos activos que requieran atención o seguimiento específico. Como empleadores, hemos acompañado a la señora **MARÍA ELENA BARONA** en su evento de salud. Debe tenerse en cuenta, como se dijo inicialmente, que **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, es una empresa de servicios temporales que presta servicios temporales de colaboración a terceros beneficiarios a través de personas naturales que se les denomina trabajadores en misión. La empresa usuaria suscribe contrato comercial con la empresa de servicios temporales para la prestación de servicios temporales a través de trabajadores en misión. Ahora bien, la prestación de servicios temporales de colaboración por parte de las empresas de servicios temporales está sujeta a las solicitudes de servicios que realicen las empresas usuarias, servicio que se soporta en los procesos de selección y contratación de los trabajadores en misión que prestarán dichos servicios. Así las cosas, una vez la empresa usuaria realiza la solicitud de servicios temporales, **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, activa sus procesos internos de selección y contratación de los trabajadores en misión para atender estas solicitudes. Respecto a la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores en misión, la misma se da por la terminación del servicio temporal, una vez se recibe la notificación por parte de la empresa usuaria. De acuerdo con lo anterior, si la empresa usuaria no requiere más de los servicios que ha solicitado, porque se ha cumplido el servicio de colaboración para el que fue contratado el trabajador en misión, procedemos a dar aviso de terminación del contrato de trabajo y a liquidar las prestaciones sociales correspondientes. Cabe resaltar igualmente, que, conforme a lo anterior, el contrato de la señora **MARÍA ELENA BARONA** debía terminar hace mucho tiempo atrás, pero por su evento de salud, el mismo se extendió para garantizar el cierre de su proceso médico, aunque no duro reintegrada laboralmente por mucho tiempo pues persisten sus atenciones independientes y paulatinas a valoración médica por diagnósticos independientes. Teniendo en cuenta además que entre los documentos se puede evidenciar que: **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, ha cumplido con todas las obligaciones que le competen como empleador del trabajador **EN MISIÓN**, actualmente vinculado con la empresa, entre las cuales se encuentran las afiliaciones a la seguridad social y el pago de los aportes a la misma. De acuerdo con el estado actual de salud del trabajador **EN MISIÓN**, el mismo ha sido reintegrado de manera efectiva en un cargo en el cual no requería restricciones, ni recomendaciones para el mismo, permitiendo con ello cumplir con el proceso de rehabilitación, teniendo además que no se encuentra incapacitado actualmente. Así las cosas, se ha comprobado claramente que su situación de salud no afecta el ejercicio de dicha labor y se realizaron las inducciones pertinentes, con seguimiento y prueba de trabajo satisfactorios, por tanto, se puede evidenciar que la trabajadora, puede realizar una labor sea **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, o en otra empresa. Es por lo anterior, que **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, acude a la entidad que tiene la potestad de autorizar la terminación de contratos de trabajadores que se encuentren con limitaciones, como es el caso de la señora **MARIA ELENA BARONA**, y le corresponde revisar en contexto la situación de **OCUPAR TEMPORALES S.A.** Desconoce el Ministerio de Trabajo, que no se está teniendo en cuenta que los datos proporcionados, fueron remitidos por la misma trabajadora a la compañía, tal como se ha indicado en los reiterados requerimientos del despacho, y ha sido la misma trabajadora quien ha proporcionado información errada, en las 3 ocasiones previas de consulta, por lo que se le solicitó presentarse en las oficinas para hacer actualización de datos, logrando obtener la información con una constancia firmada por ella, para cuenta de ello se solicita verificar de nuevo el medio de notificación y se adjunta constancia suscrita por la trabajadora **MARIA ELENA BARONA** donde constan sus respectivos datos de notificación...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es un imperativo legal para la administración, al abordar el tema de discusión, aclarar las competencias de este Ente Administrativo con relación al procedimiento para autorizar o no, el despido de los trabajadores protegidos por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia T- 313 2012, expreso que:

"... el Ministerio del Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados..."

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646 DEL 25 DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Rematando en la misma decisión: "...ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad **si no existe autorización de la autoridad competente**. Por ende, es importante llamar la atención del Ministerio del Trabajo, y reiterar a esta entidad su obligación de pronunciarse respecto a las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicha obligación, vuelve aún más inestable la situación laboral de las personas que se encuentran en dichas circunstancias...". (Negritas fuera del texto).

Igualmente, la Corte en la Sentencia T- 217 del 2014, dijo: "Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para despedir a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente... La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo debido a la condición de salud que aqueja al trabajador, y, por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo". "...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...".

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar que, según Sentencia C-531 de 2000: "... la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador...".

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene el trabajador de conservar el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales derivados del mismo, además de no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; así mismo comporta el derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo en el cual el trabajador en situación de discapacidad pueda potencializar su capacidad productiva, de forma tal que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un empleo en condiciones dignas.

Así las cosas, se radica en cabeza del empleador, la obligación de reubicar o reintegrar a su trabajador, en una actividad que sea acorde a su estado de salud y en condiciones dignas, establecidas por la ley; **salvo que se demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exima de su cumplimiento**; es decir, dicha **estabilidad laboral reforzada, no supone la inamovilidad del trabajador, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa, objetiva y razonable para finalizar la relación laboral**; la cual deberá ser analizada por el Inspector de Trabajo.

De otra parte este Ministerio en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, de este Ministerio, en su ítem 1, determina los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, siendo preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedece 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.

La señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, acudió a esta Dirección Territorial, con el fin de requerir autorización para la terminación del vínculo laboral del señor **MARIA ELENA BARONA**, argumentando que existe una causal objetiva, invocando la terminación de la obra o labor contratada, es decir, la causal prevista en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala: "d). *Por terminación de la obra o labor contratada.*"

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646 DEL 25 DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Por lo anterior, el funcionario de primera instancia de este Ministerio debía verificar que se cumpliera por parte del empleador los requisitos que se exigen para determinar si se autoriza o no la solicitud realizada, constatando dos condiciones; la primera se encuentra estrictamente relacionada con la existencia de la causa legal invocada por el empleador, por lo que se debe verificar que en efecto se demuestre que efectivamente el plazo pactado haya finalizado, y en consecuencia así se haya dispuesto en el contrato individual de trabajo, y la segunda guarda relación con el cumplimiento de los requisitos que exige el literal B) del Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo - Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad – (Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada).

Sin perjuicio de lo anterior, se precisa que el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo - Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad dispone que además de las pruebas documentales que debe acreditar el empleador que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva, también debe aportar ante esta Autoridad los datos de ubicación del trabajador, pues en **garantía del Debido Proceso**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de conocimiento debe dar traslado de la solicitud recibida al trabajador, con el fin de que pueda manifestarse frente a lo señalado por el solicitante y asimismo anexar y solicitar las pruebas que considere pertinentes. En todo caso siempre se debe oír al trabajador. Señala también el citado lineamiento que: *“Si durante la revisión se encontrara que la solicitud se encuentra incompleta, el funcionario encargado lo comunicará al para su corrección; de no recibirse respuesta se archivará la solicitud sin perjuicio que pueda volver a presentarse.”*

Conforme a lo anterior, evidencia este Despacho que el día 6 de octubre de 2023 el funcionario de primera instancia envió a la dirección de la trabajadora proporcionada por el empleador solicitante la solicitud elevada por la empresa (folio 24), pero el servicio de mensajería 4-72 Servicios Postales Nacionales S.A.S. realizó la devolución de la correspondencia bajo la novedad de “desconocido”, razón por la cual la funcionaria de conocimiento requiere de la empresa el correo electrónico y dirección física actualizada de la trabajadora (folio 25), por lo que la empresa da respuesta a lo pedido, sin embargo por segunda vez el servicio de mensajería 4-72 Servicios Postales Nacionales S.A.S. realiza nuevamente devolución de la correspondencia, esta vez bajo la novedad de “dirección errada”, y con fundamento en esto procede con el archivo de la solicitud.

Visto lo anterior, considera este Despacho que el funcionario de conocimiento se atemperó a lo dispuesto en el lineamiento institucional Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo - Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad, pues además ha de destacarse que reiterarse que el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011 señala que: *“...Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento...”*, situación que en el presente caso se presentó.

Ahora bien, respecto de lo manifestado por el recurrente de: *“...Desconoce el Ministerio de Trabajo, que no se está teniendo en cuenta que los datos proporcionados, fueron remitidos por la misma trabajadora a la compañía, tal como se ha indicado en los reiterados requerimientos del despacho, y ha sido la misma trabajadora quien ha proporcionado información errada, en las 3 ocasiones previas de consulta, por lo que se le solicitó presentarse en las oficinas para hacer actualización de datos, logrando obtener la información con una constancia firmada por ella, para cuenta de ello se solicita verificar de nuevo el medio de notificación y se adjunta constancia suscrita por la trabajadora **MARIA ELENA BARONA** donde constan sus respectivos datos de notificación...”* se debe resaltar que respecto **del debido proceso**, la jurisprudencia constitucional lo ha definido como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia, es así como a través de abundante jurisprudencia se ha referido a este derecho fundamental de la siguiente manera en sentencia C-341 de 2014:

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646 DEL 25 DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

“...Hacen parte de las garantías del debido proceso: (i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas...”

En igual sentido se ha dispuesto en Sentencia T-533 de 2014: “...3.3.1. La Constitución, en el artículo 29, consagra el derecho fundamental al debido proceso y establece que se aplicará a toda clase de actuaciones, ya sean ellas judiciales o administrativas. Como lo ha señalado esta Corporación, el debido proceso es un derecho de aplicación inmediata (CP art. 85) que, en relación con el desarrollo de las actuaciones administrativas, pretende regular el ejercicio de las facultades de la Administración, cuando en virtud de su realización puedan llegar a comprometer los derechos de los administrados.

De esta manera, el debido proceso administrativo se ha definido como la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes de las autoridades públicas y **establece las garantías de protección a los derechos de los administrados, de modo que ninguna de sus actuaciones dependa de su propio arbitrio**, sino que se encuentren sujetas siempre a los procedimientos previstos en la ley. En este orden de ideas, por ejemplo, en la Sentencia C-980 de 2010, esta Corporación indicó que: “(...) Dentro de ese marco conceptual, la Corte se ha referido el debido proceso administrativo como ‘(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal(...)”.

Por esta razón, se ha considerado que se presenta una vulneración del citado derecho, cuando son desconocidas las disposiciones a las que ha de sujetarse el desenvolvimiento de la función administrativa. Precisamente, en la referida Sentencia C-980 de 2010, esta Corporación señaló que: **“el debido proceso administrativo se entiende vulnerado, cuando las autoridades públicas no siguen los actos y procedimientos establecidos en la ley y los reglamentos**, y, por esa vía, desconocen las garantías reconocidas a los administrados”.

3.3.2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política, resulta relevante mencionar que la función administrativa se adelantará con fundamento en ciertos principios, entre los cuales se halla el de la publicidad. Con el propósito de puntualizar su alcance, el artículo 3° de la Ley 1437 de 2011 (en adelante CPACA), lo contempla como el deber de las autoridades de dar a conocer al público y a los interesados sus actos, mediante las comunicaciones, publicaciones y notificaciones que ordene la ley. Adicionalmente, el CPACA también categoriza al debido proceso como un principio, cuyo objeto es garantizar los derechos de defensa y contradicción de quienes se someten al desarrollo de una actuación administrativa.

(Negritas y subrayas son del Despacho)

Conforme a lo anterior, es preciso advertir, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas, este Ministerio por disposición de ley, no declara derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1646 DEL 25 DE ABRIL DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez, no este Ministerio. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto, sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las Altas Cortes. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

En cuanto a los demás reparos manifestados por el recurrente, es importante reiterar que esta Cartera Laboral debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos y lineamientos delimitados en la Ley y en la jurisprudencia.

Así las cosas, considera el Despacho que la decisión contenida en la **Resolución No. 6241 del 20 de noviembre mayo de 2023**, se encuentra ajustada a derecho, conforme a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1° de la Ley 1437 de 2011.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 6241 del 20 de noviembre mayo de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la trabajadora señora **MARIA ELENA BARONA**, en la dirección reportada por el empleador, Carrera 25 No. 75B – 113, Barrio Valle Grande, Cali, Valle. A la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, en la Avenida 8 Norte No. 23N – 76, Barrio Santa Mónica Residencial, Cali, Valle, a los correos electrónicos (debidamente autorizados – folios 16, 40 y 49 reverso): coordinadorajuridica@ocupar.com.co; notificacionesjudiciales@ocupar.com.co; carbelaez@ocupar.com.co.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los veinticinco (25) días de abril de dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


GALIA LENA ALVÁREZ HERNÁNDEZ

Directora Territorial del Valle del Cauca (E)

Prueba de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.S

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la direccion señalada.

Envío entregado en la direccion señalada.



SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A MIT 900.062.917-9		Número Fax Mensajería Express?	
POSTEXPRESS	Centro Operativo: PO CALI	Fecha Pre-Admisión:	15/05/2024 13:46:08
Orden de servicio:	17154123	YG302256789C0	
Nombre/ Razón Social:	MINISTERIO DEL TRABAJO - Ministerio del Trabajo-cal	Causal Devoluciones:	
Dirección:	AVENIDA 3 NORTE # 23 AN. 02 MIT/C.C/T.E:830115228	<input type="checkbox"/> RE Rehusado	<input type="checkbox"/> C1 C2 Cerrado
Referencia:	13089 Teléfono:5522022 ext 4352 Código Postal:	<input type="checkbox"/> NE No existe	<input type="checkbox"/> NI N2 No contactado
Ciudad:	CALI Depto:VALLE DEL CAUCA Código Operativo:7777000	<input type="checkbox"/> NR No reside	<input type="checkbox"/> FA Fallecido
Nombre/ Razón Social:	MARIA ELENA BARONA	<input type="checkbox"/> NR No reclamado	<input type="checkbox"/> AC Apartado Clausurado
Dirección:	KR 25 CL 75B 139 TORRE 9 APTO 202	<input type="checkbox"/> DR Desconocido	<input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor
Tel:	Código Postal: Código Operativo:7777000	<input type="checkbox"/> DE Dirección errada	
Ciudad:	CALI Depto:VALLE DEL CAUCA	Firma nombre y/o sello de quien recibe:	
Peso Físico(grs):	200	ANDRES FELIPE MUNC	
Peso Volumétrico(grs):	0	17 MAY 2024	
Peso Facturado(grs):	200	C.C. Tel: Hora:	
Valor Declarado:\$0	Dice Contener:	Fecha de entrega: 05/05/2024	
Valor Flete:\$3.100	Observaciones del cliente:	Distribuidor: 1130586	
Costo de manejo:\$0	Zona Roja	C.C.:	
Valor Total:\$3.100 COP		Gestión de entrega: Carlos A. Arango	
		1er	
		2024 MAYO 16	
		CC. 16931542	

Copyright © 2021 4-72. All rights reserved.



Versión 1.0.0