

No. Radicado: 08SE2022710500100010331
Fecha: 2022-09-07 02:17:30 pm
Remitente: Sede: D. T. ANTIOQUIA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACION
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2022710500100010331

NOTIFICACIÓN POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la *“Notificación por aviso”*, con ocasión a trámite de solicitud de autorización para la Terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad, esto es del procedimiento radicado bajo No. 11EE2020740500100900215 del 22 de agosto de 2022, mediante el cual la empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACION**, obrando en calidad de empleador, solicitó a la Dirección Territorial en Antioquia del Ministerio del Trabajo, solicitud de autorización de despido de persona en situación de discapacidad del trabajador **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ** identificado con C.c. 98550906, quien se encuentra bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada por presentar condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Lo anterior, teniendo en cuenta que no obra prueba de entrega y/o recibido al trabajador para que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la resolución **1531 del 22 de agosto de 2022 (POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA TERMINACION DEL VINCULO LABORAL O DE TRABAJO ASOCIATIVO A TRABAJADORES EN SITUACION DE DISCAPACIDAD CONFORME A LOS DISPUESTO POR EL ARTICULO 26 DE LA LEY 1997)** mediante el cual se avocó conocimiento de una Solicitud de Terminación del vínculo laboral a trabajador(a) en situación de discapacidad y se corrió traslado de la solicitud al trabajador(a) para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción, expedido por la Inspector de Trabajo Oscar Jaime Jaramillo ..



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

DANIEL DUQUE ARISTIZABAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Elaboró: Daniel Duque

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN

(22 de agosto de 2022)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL O DE TRABAJO ASOCIATIVO A TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

El suscrito Inspector de Trabajo adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere las Resoluciones 3111 de 2015, 3811 de 2018 y 3238 de 2021, la Ley 361 de 1997 y demás disposiciones legales relacionadas con la Estabilidad laboral Reforzada, dispuso adelantar el trámite relacionado con la solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

I. ANTECEDENTES Y TRAMITE PROCEDIMENTAL.

Mediante el Radicado N° 11EE2020740500100900215 del 13 de mayo de 2020, la abogada **LAURA CRISTINA LIEVANO RAMIREZ**, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 1.097.034.469, portadora de la Tarjeta Profesional N° 199.807 del C.S.J., quien actúa en calidad de apoderada especial de la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-**, identificada con NIT 900.067.659-6, representada legalmente por la liquidadora señora **TATIANA GOMEZ ZAMORA**, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 20.715.354, solicita a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia autorización de terminación de vínculo contractual del señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 98.550.906, quien se encuentra presuntamente bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada al presentar una situación de debilidad manifiesta por razones de salud, solicitud que se realiza con el fin de obrar de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Mediante **Auto N° 4232** del 18 de diciembre de 2020 se asigna a la Inspectora de Trabajo y S.S. **CECILIA AMPARO MOLINA YEPES** para que adelante el trámite de la solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad impetrada por la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**.

Mediante el **Auto N° 716 de 24 de febrero de 2021** se avocó conocimiento de la solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad asociada con el trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**.

Mediante Oficio con Radicado N° 08SE2021710500100002156 del 25 de febrero de 2021, cuyo asunto es "*Comunicación: Auto de avóquese 716 del 24 de febrero de 2021*", se realiza la comunicación por medios electrónicos del **Auto de Avóquese N° 716 del 24 de febrero de 2021** a la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**.

Mediante Comunicación fechada del 09 de marzo de 2021, la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** remite respuesta **Auto de Avóquese N° 716 del 24 de febrero de 2021**.

Mediante Oficio con Radicado N° 08SE2021710500100003682 del 24 de marzo de 2021, cuyo asunto es "*Comunicación: Auto No 716 del 24 de febrero de 2021 y traslado de pruebas aportadas por la solicitante*", se realiza la comunicación del **Auto de Avóquese N° 716 del 24 de febrero de 2021**

al trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**; lo anterior para que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Mediante **Auto N° 0903 del 07 de marzo de 2022** se reasigna al Inspector de Trabajo **OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ** para que continúe con el adelantamiento del trámite respectivo frente a la solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad impetrada.

Mediante Oficio con Radicado N° **08SE2022710500100007371** del 24 de junio de 2022, cuyo asunto es "**SEGUNDA COMUNICACIÓN DE AUTO DE AVOQUESE N° 716 DEL 24 DE FEBRERO DE 2021 Y TRASLADO DE PRUEBAS APORTADAS POR LA COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**", se realiza segunda comunicación por medios electrónicos del **Auto de Avóquese N° 716 del 24 de febrero de 2021** al trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, para que ejerza su derecho de defensa y contradicción; lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

Que el trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ** guardó silencio y no ejerció su derecho a la defensa y la contradicción; lo anterior, a pesar de que el Despacho remitió las Comunicaciones con Radicados N° **08SE2021710500100003682** del 24 de marzo de 2021 y **08SE2022710500100007371** del 24 de junio de 2022 al correo electrónico aportado por el peticionario y que pertenece al trabajador **nikopantera@une.net.co**, tal como lo establece el Artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

II. DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y/O DEBILIDAD MANIFIESTAS INTERPUESTA POR LA COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA.

Hechos que fundamentan la solicitud.

*"1. **COOPERATIVA EPSIFARMA** fue una empresa cuyo objeto principal se desarrolló dentro del sector de la salud, prestando servicios a usuarios de entidades promotoras de salud (EPS) con quienes tuvo contrato comercial de prestación de servicios, suministrando medicamentos y dispositivos médicos a aquellos pacientes que mediante autorización de servicios, la EPS remitía; el principal cliente de **COOPERATIVA EPSIFARMA** por varios años fue **SALUDCOOP EPS**, hoy en liquidación, posteriormente lo fue **CAFESALUD EPS**, cuyos usuarios migraron a **MEDIMAS EPS**, siendo este último el principal cliente de la entidad.*

*2. **MEDIMAS EPS**, como principal cliente de **COOPERATIVA EPSIFARMA**, al dar inicio a su operación como EPS, determinó reducir ampliamente la demanda en la prestación de servicio por parte de **COOPERATIVA EPSIFARMA** conllevando al cierre de varias sedes (farmacias) a nivel nacional.*

*3. Al verse afectado financieramente **COOPERATIVA EPSIFARMA** y con el objetivo de continuar desarrollando su objeto social, ejecutó diferentes acciones tendientes a continuar en el mercado, dentro de esas acciones, en lo atinente a los trabajadores, quienes en algunas regionales ya no tenían operación por la inexistencia de la demanda del servicio por parte del cliente, y en las cuales se cerraron sedes debiendo así dar aplicación al artículo 140 del CST para no incurrir en despidos colectivos ilegales, se acudió al Ministerio del trabajo en el mes de mayo de 2018 con fundamento en el artículo 67 de la ley 50 de 1990 para pedir su autorización y poder efectuar el despido colectivo, por las razones de orden técnico y económico que enfrentaba la entidad, con el fin de propender por la viabilidad y sostenibilidad de la operación de **COOPERATIVA EPSIFARMA** que a su vez preservará la mayor cantidad de empleos posibles. Sin embargo, esta solicitud no fue efectiva para los fines perseguidos dado que durante casi un año no se obtuvo respuesta de la solicitud y por lo tanto la crisis*

avanzó.

4. En razón a lo expuesto, además de los argumentos que se señalan a continuación **COOPERATIVA EPSIFARMA** inició su proceso de disolución y liquidación, proceso que fue registrado el 5 de diciembre de 2018.

- ✓ Congelamiento por no pago de la cartera de Epsifarma con Saludcoop, Cafesalud y Esimed por un monto cercano a \$302.000 Mil Millones de pesos.
- ✓ Disminución de la operación de suministro y dispensación de medicamentos con el cliente principal por decisión unilateral de este y congelamiento de la cartera por no pago por un monto cercano a los \$53.000 Mil Millones de pesos.
- ✓ Congelamiento del ciclo operativo de facturación, recaudo, y pagos.
- ✓ Embargos a los principales activos por parte de alrededor del 29% de los proveedores de la industria farmacéutica que imposibilitan realizar negociaciones y pagos.
- ✓ Terminación unilateral por parte del cliente principal del contrato de suministro de tecnologías en salud con Intelpharma, activo estratégico de Epsifarma a través del cual se buscó la continuidad de la operación y del negocio en marcha.

5. Debido a la nueva situación de la entidad, en el mes de diciembre de 2018 se radicó ante el Ministerio del Trabajo cambio de causal para solicitud de permiso de despido colectivo por **CIERRE DEFINITIVO DE EMPRESA**.

6. El Ministerio del Trabajo emitió resolución No. 103 del 9 de abril del 2019 mediante la cual **resolvió y autorizó** el despido colectivo solicitado por mi representada en atención a su causal de liquidación y cierre definitivo de empresa, así mismo, solicitó la constitución de póliza o garantía expedida por una compañía de seguros debidamente autorizada en Colombia por la Superintendencia financiera que ampare el pago de las prestaciones sociales y demás derechos ciertos de los trabajadores.

7. Mediante Resolución No. 267 del 22 de julio del 2019 el Ministerio del Trabajo modificó parcialmente la resolución No. 103 del 9 de abril del 2019 en el sentido de autorizar a **COOPERATIVA EPSIFARMA** constituir fiducia en garantía expedida por una compañía financiera debidamente autorizada en Colombia por la Superintendencia financiera que ampare el pago de las prestaciones sociales y demás derechos ciertos de los trabajadores.

8. **COOPERATIVA EPSIFARMA** constituyó la garantía requerida por el Ministerio, mismo que mediante oficio de fecha 23 de septiembre de 2019 aceptó en los términos certificados por **ALIANZA FIDUCIARIA**, quedando así plenamente acreditados los requisitos para proceder a realizar los despidos colectivos autorizados.

9. No obstante, con relación a los trabajadores con algún tipo de fuero y/o protección especial, el Ministerio señaló en la Resolución No. 103 del 9 de abril del 2019 lo siguiente: "**ARTÍCULO TERCERO: ADVERTIR** a la empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** Nit. 900.067.659-6, que respecto del personal con fueros por estabilidad laboral reforzada deberá adelantar las actuaciones pertinentes ante las autoridades administrativas o judiciales correspondientes."

10. Acorde a lo anterior, es importante informarle que la compañía actualmente tiene una nomina de 44 trabajadores, todos con condiciones especiales (fuero sindical, fuero de salud, fuero prepensionado y de maternidad), sin embargo, únicamente opera con una mínima cantidad de empleados que en total corresponde a 28 trabajadores quienes cuentan con perfiles administrativos y técnicos que son necesarios para el desarrollo del proceso de liquidación que surte la entidad, así pues, el personal de orden asistencial y administrativo que se requería para un operador de suministro de medicamentos como era el objeto social de la empresa previo al estado de liquidación no tiene ninguna actividad por desarrollar en el proceso de liquidación, razón por la cual la compañía ha tenido que dar aplicación al Art. 140 del Código Sustantivo del Trabajo "pago de salario sin prestación del servicio" figura que

implica para mi representada el pago de salario y prestaciones sociales cuando ni siquiera se están generando ingresos lo que puede causar detrimento a la totalidad de acreedores que participan del proceso de liquidación.

11. En el caso particular, se informa que **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** suscribió contrato de trabajo con el Sr. **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ** el 16 de enero de 2016 a término indefinido para que este desempeñara el cargo de Auxiliar de Farmacia. Mientras la compañía estuvo operando el Sr. Agudelo laboraba en uno de los puntos de servicio farmacéutico de la ciudad de Medellín que tenía habilitado la empresa y que a la fecha se encuentra cerrado, así como la totalidad de estas sedes a nivel nacional.

12. La empresa analizó el cargo que ostenta el Sr. **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, esto es, auxiliar de farmacia, concluyendo que este cargo no aplica al interior de la estructura actual de la empresa ya que los cargos necesarios únicamente tienen relación con el desarrollo del proceso de liquidación que esencialmente pretende realizar los activos a efectos de cumplir con el pago de acreencias en el orden de prelación que dispone la Ley. A continuación, se expone la justificación referente a la imposibilidad de contar con este cargo en el organigrama de la empresa:

Cargo	Tipo	Función general del cargo mientras la entidad tenía negocio en marcha	Reañoque del cargo en el proceso liquidatorio	Cantidad de personas necesarias en el proceso liquidatorio	Justificación de la necesidad actual del rol en el proceso liquidatorio
Auxiliar de farmacia	operativo	Ejecutar las actividades del punto de suministro de medicamentos que le sean encomendadas cumpliendo los procesos y procedimientos administrativos, de almacenamiento y dispensación de medicamentos e insumos mediante un manejo eficiente y oportuno en la prestación del servicio. Responsable de la gestión oportuna y eficiente en la administración de inventarios	No aplica	0	Dado que el objeto social de la entidad era la comercialización institucional de productos farmacéuticos, y la última cadena de servicio era la entrega de medicamentos a los usuarios de las entidades clientes en puntos de dispensación (servicios farmacéuticos), y que este objeto dejó de ejecutarse en noviembre 2018, este cargo o rol no es requerido en el proceso de liquidación

13. Así las cosas y en virtud de que **COOPERATIVA EPSIFARMA** no tiene una perspectiva de crecimiento que permita dar estabilidad en los empleos y que contrario sensu es cuestión de tiempo para su desaparición total, se hace indispensable contar con la autorización que permita finalizar contratos del personal con fuero dado que ante las causas legales y objetivas expuestas se torna razonable, justo y carente de discriminación finalizar la relación de trabajo, máxime porque prima el interés de la totalidad de acreedores de la empresa donde se reportan aproximadamente 800 acreedores laborales cuyos intereses podrían verse socavados ante los onerosos gastos que se vienen asumiendo con relación al pago de salarios y acreencias laborales de personal que no se encuentra prestando ningún servicio. En el caso bajo estudio el Sr. Agudelo no se encuentra prestando el servicio bajo el Art. 140 del CST desde el 8 de noviembre de 2018.

14. Es importante señalar que, en virtud de la autorización de despido colectivo emitida por el Ministerio del Trabajo, el 4 de octubre de 2019 se notificaron múltiples despidos a la planta activa de **COOPERATIVA EPSIFARMA**, sin embargo, en el caso del Sr. Agudelo la empresa se abstuvo de dar por finalizado el contrato en razón a su patología misma que se pasa a exponer mas adelante, con el fin de tramitar en principio esta solicitud para contar con la debida autorización de la autoridad administrativa.

15. El Sr. Agudelo reporta, acorde a historia clínica, diagnóstico "TIC INDUCIDOS POR DROGAS Y OTROS TICS DE ORIGEN ORGANICO (G256)".

Causal alegada como fundamento de la solicitud.

Teniendo como base las razones expuestas anteriormente, la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA** - soporta la solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad en la configuración

de la CAUSAL OBJETIVA consagrada en el literal e) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.

Pruebas y anexos allegados con la solicitud.

- Certificado de Existencia y Representación Legal.
- Resolución N° 103 del 09 de abril de 2012, "Por la cual se resuelve una solicitud de despido colectivo por cierre definitivo".
- Resolución N° 267 del del 22 de julio de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución N° 103 del 09 de abril de 2019 sobre la autorización para despido colectivo de la empresa Cooperativa Epsifarma en Liquidación".
- Solicitud de autorización de despido colectivo con fecha de radicación del 02 de mayo de 2018 y documentos soportes.
- Historia Clínica.

III. DE LA CONTESTACIÓN DEL TRABAJADOR NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ FRENTE A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO.

Hechos que fundamentan la contestación a la solicitud

El trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ** guardó silencio y no ejerció su derecho a la defensa y la contradicción; lo anterior, a pesar de que el Despacho remitió las Comunicaciones con Radicados N° **08SE2021710500100003682** del 24 de marzo de 2021 y **08SE2022710500100007371** del 24 de junio de 2022 al correo electrónico aportado por el peticionario y que pertenece al trabajador **nikopanter@une.net.co**, tal como lo establece el Artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

IV. COMPETENCIA Y TRÁMITE

Conforme con las facultades legales conferidas por la Ley 1610 del 2 de enero de 2013, el Numeral 31 del Artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014, y con fundamento a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las Sentencias de la Corte Constitucional T-313/12, SU-0049/17 y C-200/19, y la Circular Interna 0049 del 01 de agosto de 2019, este Despacho es competente para conocer y adelantar el trámite a la petición con Radicado N° **11EE2020740500100900215 del 13 de mayo de 2020**, suscrita por la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-**, identificada con NIT 900.067.659-6, relacionada con solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad asociado con el trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 98.550.906, quien se encuentra cobijado por el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada con ocasión a la debilidad manifiesta que presenta por sus condiciones de salud.

V. CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y CASO CONCRETO.

En primer lugar, se debe de tener en cuenta que el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresa:

"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. Asimismo, 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"

Complementando lo anterior, el Ministerio de Trabajo implementó el Sistema Integrado de Gestión del cual hacer parte integral el "Anexo Técnico N° 1 Procedimiento Administrativo General", el cual en su versión 6.0 del 01 de julio de 2022 establece los requisitos para tramitar la solicitud de terminación de contrato de trabajo de discapacitado cuando el peticionario **invoca una causal objetiva** establecida en el **Código Sustantivo del Trabajo** o alega la existencia de una justa causa comprobada, debiendo el peticionario aportar los siguientes documentos:

"(...)

- Solicitud suscrita por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio del trabajador, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato.
- La relación de documentos que soportan las causas alegadas o que sustenta la justa causa.
- Dirección actualizada de Notificación del Trabajador.
- Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.

"(...)"

A su vez, el Anexo Técnico N° 1 Procedimiento Administrativo General del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo en sus consideraciones expresa: "El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando **motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador**" (Negrillas y subrayas fuera de texto).

De otro lado, la Honorable Corte Constitucional a través de la Sentencia T-313 de 2012, cuyo Magistrado Ponente es el Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció desde hace varios años como línea jurisprudencial la obligación para el Ministerio de Trabajo de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, cuando aduzca la existencia de una presunta justa causa, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados, argumentado lo siguiente:

"Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el **Ministerio de Trabajo**, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba en el momento de los hechos y antes de la reforma realizada por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 lo siguiente:

"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.**" (Negrilla y subrayado fuera del texto)

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."

Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

Así mismo, esta Corporación ha señalado que "la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario **pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.**"

De manera que esta Corte estima que la posibilidad de despedir a una persona en situación de discapacidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de "ciento ochenta días de 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 modifiquen, adicionen, complementen o aclaren", no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta. Lo anterior puesto que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse como lo ha venido haciendo, respecto a la autorización de despido de un trabajador con discapacidad, tomando como base la justa causa alegada por el empleador, ya que el trabajador en situación de discapacidad, como se dijo con anterioridad, goza de especial protección constitucional debido a su situación de debilidad manifiesta." (Negrillas y subrayas fuera del texto)

En el mismo sentido, la Corte Constitucional mediante Sentencia T – 041 de 2019, reiteró la línea jurisprudencia trazada desde hace varios lustros atrás y asociada con la necesidad de contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector de Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral, para proceder al despido de un trabajador discapacitado; adicionalmente, para la Corte cuando no se cuenta con la respectiva autorización, **se presume** que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por el accidente de trabajo, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del peticionario, correspondiendo al empleador demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa. Al respecto, la H. Corte Constitucional preceptuó lo siguiente:

"De conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo."

(...)

"En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, **es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.**"

"En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, **pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.**" (Negrillas y subrayas fuera del texto)

Adicionalmente, la Corte Constitucional por medio de la Sentencia de Unificación N° 049 de 2017 desarrolla todo lo referente al Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada, el cual es catalogado por la alta corte como 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. En conclusión, cuando el trabajador se encuentre en situación de discapacidad debe solicitar el procedimiento administrativo de solicitud ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo contractual.

De otro lado, el Despacho se permite dar claridad que Este Ente Administrativo no ostenta la competencia para entrar a declarar derechos ni dirimir controversias; esto por prohibición expresa establecida en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, funciones y atribuciones que están radicadas en cabeza de la Justicia Ordinaria. Aclarando que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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 causal objetiva invocada por el empleador.

SOBRE EL CASO CONCRETO:

En el caso bajo estudio, una vez sopesado el motivo fáctico y legal, el Despacho evidencia que la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-**, identificada con NIT 900.067.659-6, presentó ante la Dirección Territorial Antioquia del Ministerio del Trabajo solicitud de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad asociado con el trabajador señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 98.550.906, en calidad de trabajador amparado con fuero de estabilidad laboral reforzado por sus condiciones de salud, fundamentando su solicitud en el literal e) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual reza:

“Artículo 61. Terminación del contrato.

(...)

e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

(...)

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

(...)”

Sobre el particular, la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** aporta como medios de prueba la Resolución N° 103 del 09 de abril de 2012, “Por la cual se resuelve una solicitud de despido colectivo por cierre definitivo”, y la Resolución N° 267 del del 22 de julio de 2019, “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución N° 103 del 09 de abril de 2019 sobre la autorización para despido colectivo de la empresa Cooperativa Epsifarma en Liquidación”, en las cuales se evidencia que la empresa peticionaria dio cumplimiento al requisito establecido en el numeral 2° del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo y del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, específicamente en lo que tiene que ver con la obtención ante el Ministerio del Trabajo de “Autorización a Empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal”.

Adicionalmente, una vez analizadas las pruebas obrantes en el plenario con las cuales la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** solicita autorización de terminación de vínculo contractual laboral, considera el Despacho que con las pruebas aportadas al expediente y en virtud del principio de congruencia entre lo solicitado y el soporte documental aportado, se pudo verificar la causal alegada por el empleador, la cual tiene sustento en el proceso de liquidación en que se encuentra incurso la cooperativa peticionaria, de conformidad con el Certificado de Existencia y Representación que obra en Folio 163, por medio del cual expresa: "DISOLUCIÓN: Sin dato por disolución. P Acta No. Sin núm. de la Asamblea General del 30 de noviembre de 2018, inscrita el 5 de diciembre de 2018 bajo el número 00035932 de libro III de las Entidades Sin Ánimo de Lucro, la entidad de la referencia fue declarada disuelta y en estado de liquidación", se logra constatar la existencia de una causal objetiva para dar por terminado el contrato como lo es la disolución y liquidación de **EPSIFARMA**, lo cual consta en el acervo probatorio aportado por la entidad solicitante y a lo cual se dio traslado al trabajador para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción dando cabal cumplimiento el trámite administrativo ajustado al Debido Proceso. Para el caso en estudio, se ha logrado demostrar que en efecto existe causa objetiva probada por el Empleador, de tal forma que se descarta que la desvinculación del trabajador tiene conexidad con la disminución en la condición de salud que presenta el trabajador objeto de la presente solicitud.

Finalmente, se advertirá que contra la presente resolución proceden los **RECURSOS DE REPOSICIÓN**, ante el funcionario que profiere el acto, y el de **APELACIÓN**, ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia, Dr. Daniel Sanín Mantilla, los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, sustentando con expresión concreta los motivos de inconformidad, pudiendo solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer, y deberá indicar el nombre, correo electrónico y la dirección del recurrente, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y s.s. de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud realizada por la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-**, identificada con NIT 900.067.659-6, representada legalmente por la liquidadora señora **TATIANA GOMEZ ZAMORA**, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 20.715.354, con Radicado N° **11EE2020740500100900215 del 13 de mayo de 2020**, por medio del cual solicita Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad asociado con el señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 98.550.906, por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADVERTIR que contra la presente resolución proceden los **RECURSOS DE REPOSICIÓN**, ante el funcionario que la profiere, y el de **APELACIÓN**, ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia, Dr. Daniel Sanín Mantilla, los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, sustentando con expresión concreta los motivos de inconformidad, pudiendo solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer, y deberá indicar el nombre, correo electrónico y la dirección del recurrente, de acuerdo a lo estipulado en los Artículos 76 y S.S. de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso-.

Para el efecto se deberá presentar y enviar un memorial/carta contentivo del respectivo recurso al Inspector del Trabajo y Seguridad Social OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ (funcionario que dictó la decisión) únicamente al correo electrónico institucional ojaramilloa@mintrabajo.gov.co, en formato PDF, con un peso máximo de 2Mb, citando o nombrando al correo electrónico con el asunto y el Radicado 11EE2020740500100900215 del 13 de mayo de 2020, adicionando en caso de necesitarse por el tamaño de los archivos PDF, la distinción PRIMERA PARTE, SEGUNDA PARTE, según sea el caso, o si a bien lo tiene compartiendo una carpeta a través de una nube cibernética (Drive / Onedrive¹) con el correspondiente permiso de acceso.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el contenido del presente Acto Administrativo a las partes jurídicamente interesadas de conformidad a lo dispuesto en los Artículos 66 y S.S. de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. A la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-** a través de su representante legal o apoderada la **Dra. LAURA CRISTINA LIEVANO RAMIREZ** en la Autopista Norte N° 108 – 27 Torre 3 Piso 5 Edificio Centro Empresarial Paralelo 108 de la Ciudad de Bogotá D.C. o en los correos electrónicos: notificacionesliquidacion@epsifarma.com.co; contacto@lievanoconsulting.com. Al señor **NICOLAS ALBERTO AGUDELO PEREZ**, identificado con Cédula de Ciudadanía N° 98.550.906, teléfono 301628773, en la Carrera 80 A N° 20 A 25 Belén La Gloria de la Ciudad de Medellín,

ARTÍCULO CUARTO: RECONOCER PERSONERÍA JURÍDICA a la abogada **Dra. LAURA CRISTINA LIEVANO RAMIREZ**, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 1.097.034.469, portadora de la Tarjeta Profesional N° 199.807 del C.S.J., para actuar como apoderada de la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN – EPSIFARMA-**, identificada con NIT 900.067.659-6, en los términos y para los efectos del poder conferido.

Dada en Medellín a los 22 días del mes de agosto de 2022

22 AGO 2022

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR JAIME JARAMILLO ALVAREZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Antioquia – Ministerio del Trabajo

Elaboró: O. Jaramillo.
Revisó/Aprobó: O. Jaramillo.

¹ Es el nombre de los servicios en la nube de Microsoft. De la misma manera que Google tiene Google Drive y Apple tiene iCloud, Microsoft proporciona OneDrive para que las personas almacenen e intercambien datos en línea. Si se es usuario de Microsoft, podrá acceder a él en cualquier momento desde el sitio web de OneDrive.