



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, 08 JULIO DE 2022 A LAS 7:00 AM

**PARA NOTIFICAR:** RESOLUCION 00898 del 13 JUNIO DE 2022 a los Srs. **NATALY ACEROS LARGO**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **NO RESIDE** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **NATALY ACEROS LARGO** y que según guía número RA378567287CO, cuya causal es: **NO RESIDE** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (11) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 08 JULIO DE 2022 .

En constancia.

  
**LAURA DANIELA BERBEO ARDILA**  
Auxiliar Administrativo

Y se **DESEFIJA** el día de hoy \_\_\_\_\_-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

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

En constancia,

**LAURA DANIELA BERBEO ARDILA**  
Auxiliar Administrativo

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

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

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER**

000757

**RESOLUCIÓN NÚMERO**

**000898** 13 JUN 2022

**“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”.**

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SANTANDER (E)**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28 de mayo de 2014, derogada por la Resolución Ministerial 3455 del 16 noviembre de 2021, y demás normas concordantes con la materia y con fundamento en los siguientes;

**Expediente 7168001-000757**

**Radicado: 05EE2021716800100012573**

**Solicitante: COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD  
SUBSIDIADA COMPARTA EPS-S-EN LIQUIDACION**

**Trabajador: NATALY ACEROS LARGO**

**Asunto: Solicitud autorización terminaciónn de contrato de trabajadora en estado de embarazo  
o, lactancia**

**ANTECEDENTES RELEVANTES:**

1. Que en atención a la solicitud de trámite bajo radicado No. 05EE2021716800100012573 de fecha 23 de septiembre de 2021, presentada por FARUK URRUTIA JALILIE, en condición de representante legal y agente liquidador de la **COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD SUBSIDIADA COMPARTA EPS-S-EN LIQUIDACION** para terminar el contrato laboral de la señora NATALY ACEROS LARGO (Folios 1 y 2 – con anexos), se dio inicio al trámite administrativo.
2. Que con Auto número 002385 de fecha 27 de octubre de 2021, se ordena la apertura del trámite administrativo - laboral, se avoca conocimiento de las diligencias administrativas laborales, se decreta pruebas y se comisiona a un Inspector de Trabajo facultado para impulsar el procedimiento, practicar pruebas, librar las comunicaciones al peticionario y trabajador respectivamente (Folios 46 y reverso).
3. Que con oficio de fecha 9 de diciembre de 2021 se envió comunicación a la trabajadora del Auto 002385 de fecha 27 de octubre de 2021 y el Auto del 9 de diciembre de 2021, no obstante, conforme al certificado de la empresa de Servicios Postales Nacionales 472, la correspondencia a la destinataria fue devuelta con sello del 14 de diciembre del mismo año, por causal no reside (Folios 52-55).

10

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

4. Con oficio de fecha 9 de diciembre de 2021, se comunicó a FARUK URRUTIA JALILIE, en condición de representante legal y agente liquidador de **COMPARTA EPS-S-EN LIQUIDACION** el Auto 002385 de fecha 27 de octubre de 2021 (Folio 51).
5. Que realizadas las diligencias pertinentes y al encontrarse méritos suficiente acorde al acervo probatorio allegado y valorado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Málaga de la Dirección Territorial de Santander, expide Resolución 000079 del 24 de enero de 2022, mediante la cual resuelve NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora NATALY ACEROS LARGO y COMPARTA EPS-E-EN LIQUIDACION.
6. El anterior acto administrativo fue notificado a las partes jurídicamente interesadas: a) NATALY ACEROS LARGO por vía electrónica mediante comunicación por e-mail el 28 de enero de 2022 y fijación en cartela y pagina web por el término de cinco (5) días hábiles contados desde el 14/02/2022 (Folio 61 y 63, 75) b) COMPARTA EPS-E-EN LIQUIDACION por vía electrónica mediante comunicación por e-mail del 8 de febrero de 2022 (62,66 y 67, 72 y 73).
7. Surtida la notificación a las partes, de la Resolución 00079 del 24 de enero de 2022 y en el mismo acto administrativo se corrió traslado a los jurídicamente interesados con el objetivo de agotar en debida su derecho de contradicción y defensa según el caso, contra el acto administrativo en cita, procediendo por lo tanto, COMPARTA EPS -S EN LIQUIDACION a interponer recursos de reposición y en subsidio de apelación en fecha 10 de febrero de 2022, según radicado 05EE2022746800100001335 (Folios 79 al 87).
8. Según Resolución 000383 del 17 de marzo de 2022, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Málaga, Santander de la Dirección Territorial de Santander, resuelve recurso de reposición mediante el cual confirma la Resolución 00079 del 24 de enero de 2022. (Folio 89 al 94).

**ARGUMENTOS DEL RECURRENTE (folios 80-84)**

Inconforme con la decisión el recurrente señala que la tesis planteada, es contraria a la Ley por las siguientes razones jurídicamente relevantes:

(...) En primera medida se debe advertir que frente a la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, contemplada en el literal e) del art. 61 del CST, el numeral 2 del mismo art. Establece que se debe solicitar permiso al ministerio de trabajo para su aplicación, razón por la cual la inspección de trabajo también está llamada a verificar que efectivamente se cumpla dicha situación para conceder el respectivo permiso, dado que la liquidación y clausura definitiva de la empresa empleadora trae como consecuencia el cese definitivo de actividades propias de su objeto social, siendo inviable y además una carga desproporcionada conservar personal cuando no existen labores para desarrollar.

Dicha situación está debidamente comprobada dentro del plenario dado que se allego con la solicitud de terminación del contrato de trabajo la Resolución N.º 202151000124996 de 26 de julio de 201 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, la cual ordena la inmediata intervención de COMPARTA EPS-S, con el fin de iniciar proceso de liquidación forzosa administrativa y además se relacionó la normatividad aplicable del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, siendo específicamente relevante el Art 298 numeral 9, literal m, el cual exhorta al liquidador o agente especial para “Dar por terminados los contratos de trabajo de empleados cuyo servicio no se requiera”.

Estando clara la existencia de una causal legal para la terminación del contrato de trabajo es menester advertir la finalidad del fuero de maternidad contemplado en art. 239 del CST y desarrollado por la Corte Constitucional en su Sentencia SU-075 DE 2018, en la cual expresamente sostiene y aclara que su aplicación está enfocada exclusivamente a proteger a la mujer respecto de la discriminación que

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

pueda sufrir en razón a su condición y que pueda generar su exclusión del mercado laboral. Sin que establezca que solo ciertas causales de terminación del contrato pueden ser tenidas en cuenta como excepción a la aplicación del fuero (...)

(...) No es aplicable y va en evidente contravía de la postura actual de la Corte Constitucional dado que la citada sentencia SU-075 DE 2018, que además cambia la postura jurisprudencial adoptada en la SU-070 DE 2013, deja bastante claro que la aplicación o no del fuero de maternidad no depende de una causal de terminación en particular, sino que depende exclusivamente de que no exista un móvil discriminatorio y que la terminación del contrato de trabajo tenga una justificación razonable ajena al rol reproductivo de la trabajadora (...)

**CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO****DEL DEBIDO PROCESO**

En primer lugar, es importante, traer a colación la Corte Constitucional, que mediante Sentencia C-034/14, al referirse al principio del derecho al Debido Proceso estableció:

*“El debido proceso es un derecho fundamental. Posee una estructura compleja, en tanto se compone por un plexo de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad.*

(...) El Estado Constitucional de Derecho es, desde esta perspectiva, un conjunto de garantías de esos derechos, al tiempo que las normas que determinan la estructura del Estado y sus instituciones deben interpretarse en función de esas garantías. En la sentencia C-980 de 2010, señaló la Sala Plena:

*“Así entendido, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho al debido proceso hace referencia al comportamiento que deben observar las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones, en cuanto éstas se encuentran obligadas a “actuar conforme a los procedimientos previamente establecidos en la ley, con el fin de garantizar los derechos de quienes puedan resultar afectados por las decisiones de la administración que crean, modifican o extinguen un derecho o imponen una obligación o una sanción”. En el propósito de asegurar la defensa de los administrados, la jurisprudencia ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: (i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”.*

En virtud de lo anterior, se observa el procedimiento adelantado para el caso *sub – examine*, en virtud de la facultad Ministerial de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normatividad, concordante con el proceso Inspección, Vigilancia y Control, Procedimiento averiguación preliminar, Código IVC-PD-01, procedimiento IVC-PD-02 está al margen de la Ley 1437 de 2011.

**DE LOS RECURSOS PRESENTADOS:**

Es imperativo resolver los recursos conforme a la Ley, correspondiendo al Despacho en segunda instancia traer a colación el principio de la doble instancia que a texto la Sentencia C- 401/13, de la Corte Constitucional establece su finalidad así.

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”****DOBLE INSTANCIA-Finalidad**

La doble instancia tiene múltiples finalidades relacionadas con el derecho de defensa, tales como permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía, ampliar la deliberación del tema y evitar errores judiciales: “Su finalidad es permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía –lo que en principio es indicativo de mayor especialidad en la materia- con el fin de que decisiones contrarias a los intereses de las partes tengan una más amplia deliberación con propósitos de corrección. La doble instancia también está íntimamente relacionada con el principio de la “doble conformidad”, el cual surge del interés superior del Estado de evitar errores judiciales que sacrifiquen no sólo la libertad del ser humano, sino también importantes recursos públicos debido a fallos de la jurisdicción contenciosa que condenan al Estado bajo la doctrina del error jurisdiccional.”

Visto lo anterior, se procede a lo dispuesto en cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014, derogada por la Resolución Ministerial 3455 del 16 noviembre de 2021, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 74 del C.P.A.C.A - Ley 1437/2011, en armonía con el literal c) del artículo 12 del Convenio 81 y el literal c) del artículo 16 del Convenio 129 de la OIT y el Manual del Inspector de Trabajo, “ 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 permite su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. Con las reglas de la experiencia, la lógica, etc.

**OPORTUNIDAD, PRESENTACION Y REQUISITOS DE LOS RECURSOS:**

En primer lugar, es competente esta instancia para puntualizar las disposiciones legales que regulan la presentación de los recursos en materia administrativa, siendo estos los artículos 76 y 77 del CPACA, que en sus apartes estipula:

**“Artículo 76. Oportunidad y presentación.** Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia o de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez. Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar. El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción. Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios”.

**“Artículo 77. Requisitos.** Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos. Los recursos deberán reunir, además, los siguientes 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...”.

De tal forma, que, en uso del derecho de contradicción contra el acto administrativo primigenio, respecto del apelante único COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD SUBSIDIADA COMPARTA EPS-S – EN LIQUIDACION, se ha de decir que se surtió el trámite de notificación personal el día 29 de noviembre de 2021. Se concedió el término procesal de 10 días hábiles siguientes a su notificación para la interposición de los recursos de reposición y en

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

subsidio el de apelación, por tanto, se evidenció que se allegó electrónicamente escrito contentivo de recurso el día 03 de diciembre de 2021, verificándose que se cumplieron los presupuestos señalados para su oportunidad, presentación, siendo así y al encontrarse el procedimiento adelantado a margen del debido proceso, este despacho procederá a su estudio.

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA:**

Ahora, para resolver lo que en derecho corresponde este despacho procede a analizar si la determinación tomada se encuentra ajustada en derecho, por ende, retomando la problemática jurídica se precisará el alcance de los conceptos adoptados como ratio decidendi y reparos presentados para sustentar la decisión.

Procede esta instancia a resolver de plano, sin dejar de lado la garantía que toda decisión administrativa, al amparo del debido proceso, debe afianzar la actividad probatoria, sobre los principios rectores que por Ley y por competencia corresponden al Despacho, trayendo al caso el artículo 175 del Código de Procedimiento Civil – C.P.C. – (hasta su vigencia) y 165 del Código General del Proceso – C.G.P, Adicionalmente, con fundamento en el literal c) del artículo 12 del Convenio 81 y el literal c) del artículo 16 del Convenio 129 de la OIT, concordante como lo establece el Manual del Inspector de Trabajo, “ 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 permite su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. Con las reglas de la experiencia, la lógica, etc”. Por cuyo sentido deberá valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción.

Ahora bien, vale la pena recordar que los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen competencia para AUTORIZAR o NO, la terminación de un contrato de trabajo bajo las ritualidades del artículo 240 del C.S.T., y de protección ante cualquier asomo de vulneración del principio de estabilidad laboral reforzada, teniendo como sustento la Sentencia T-313 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional, concordante con la misma corporación en la Sentencia C- 531 de 2000, que señaló:

*“[...] el requerimiento de 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 [...]*

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

***Además, esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, ésto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad o estado de embarazo y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad o estado de embarazo”*** (Negrita y subrayas del Despacho).

Así las cosas, sobre el caso en concreto, se tiene que la solicitud presentada por parte del Doctor FARUK URRUTIA JALILIE representante legal y agente liquidador de la Cooperativa de Salud Comunitaria Empresa Promotora de Salud Subsidiada Comparta EPS-S en -Liquidación, que dio inicio al trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo de la señora NATALY ACEROS LARGO, quien se encuentra en estado de embarazo y por ende goza de estabilidad laboral reforzada, contempló como causal la liquidación definitiva de la empresa en cumplimiento del artículo 61 literal

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

e) del C.S.T, soportado dicha situación con la Resolución 202151000124996 de 2021, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, mediante la cual se ordena la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar La Cooperativa de Salud Comunitaria Empresa Promotora de Salud Subsidiada Comparta EPS-S identificada con NIT 8004.002.105.-0, por el termino de dos años.

En observancia de lo planteado, fue verificada la condición de embarazada en que se encuentra la trabajadora, sobre el objetivo institucional de proteger los derechos del trabajador con ésta limitación, trayendo a colación, lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-050 del 4/02/2011, M.P. María Victoria Calle Correa., que al referirse a los sujetos de estabilidad reforzada, los define como aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” y “se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho” “están en circunstancias de debilidad manifiesta”.

Del mismo modo, la Corte Constitucional, Sentencia T – 742 / 11, M.P. Jorge Ignacio Pretel Chaljub, estableció que la misma jurisprudencia constitucional ha resaltado la prohibición de despedir o terminarle su contrato a una persona por razón de su limitación a menos que exista previamente una autorización del funcionario administrativo de trabajo competente, concordante con la Sentencia T - 850/11. M.P., Juan Carlos Henao. Ello trae como consecuencia la obligación del juez de presumir un despido discriminatorio cuando la persona en circunstancias de debilidad manifiesta fue desvinculada sin el lleno de este requisito, en líneas de la Corte Constitucional, Sentencia T -231/10, M.P. María Victoria Calle.

En observancia del caso objeto de análisis, sobre el precepto del artículo 239 del C.S.T., que subraya la prohibición de despedir a una persona o terminar su contrato por razón de su estado de gravidez, sin que medie una autorización del Ministerio del Trabajo concurrente con la disposición del numeral 1 del artículo 240 del C.S.T., que establece la exigencia de la autorización previa por parte del Ministerio para despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto.

**De conformidad con la normatividad que antecede, las pruebas documentales obrantes en el presente plenario, así como también los argumentos esbozados en el recurso invocado por el señor FARUK URRUTIA JALILIE a groso modo el despacho Ministerial procede con los siguientes planteamientos:**

En el presente caso en estudio no se está controvirtiendo si la señora **NATALY ACEROS LARGO**, se encuentra en debilidad manifiesta, esta condición es aceptada por la misma empresa, en la solicitud para dar por terminado el contrato laboral.

No obstante la condición del trabajador en debilidad manifiesta, lo hace acreedor de una protección especial en el sentido que para ser despedido el empleador debe solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, para garantizar que dicha solicitud no es con ocasión a la limitación del trabajador, luego que el trámite realizado dentro del Expediente **71680001 – 000757**, es específicamente garantizando que la causal invocada por el empleador es LA CAUSAL CONTEMPLADA EN EL Artículo 61 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO, NUMERAL 1 El contrato de trabajo termina, Literal e) del C.S.T: “Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”.

Concomitante con lo anterior, se procede con el análisis jurídico de las documentales más relevantes, allegadas al Expediente 7168001-000757, por el representante legal de la empresa, a saber:

1. Certificado Cámara de Comercio (folio 10-11).
2. Resolución número 202151000124996 de 2021 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud. (folio 12-38)
3. Soportes de pago de Seguridad Social (folio 6-8)

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

4. Contrato de trabajo celebrado entre COMPARTA EPS y la señora **NATALY ACEROS LARGO**. (folio3-5)

De lo anterior se evidencia que la empresa denominada COMPARTA EPSS se encuentra dentro de la causal señalada en el artículo 61 numeral 1, literal e) por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, para lo cual obra dentro del expediente Resolución número 202151000124996 de 2021 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, por lo tanto, es procedente la AUTORIZACION de la terminación del vínculo laboral.

Situación expresa que, de forma imprescindible, faculta a este Despacho, para traer a colación la Sentencia C- 071/10, de la Honorable Corte Constitucional que establece:

**“TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LIQUIDACIÓN DE EMPRESA-No responde al querer caprichoso, omnímodo o injustificado del empleador La norma que dispone la terminación de los contratos laborales como consecuencia de la declaratoria judicial de liquidación, en el marco de un proceso de insolvencia empresarial, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo (Art. 25, 53 y preámbulo), ni el debido proceso (Art. 29), en razón a que se trata de una medida que no obedece a la voluntad omnímota e incontrolada del empleador. Por el contrario, se encuentra justificada en razones fundadas en la necesidad de proteger el crédito y de propiciar un mejor aprovechamiento de los activos en beneficio de todos los acreedores. De manera concurrente, se contemplan mecanismos de compensación como la indemnización causada en razón a que la terminación contractual se origina en motivo no imputable al trabajador. Adicionalmente, los créditos laborales están rodeados de salvaguardas como la prelación que se les reconoce en el proceso de calificación y graduación; y finalmente, se trata de una medida sometida a supervisión judicial y seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social”.** (Negrita y Subrayas del Despacho).

Concurrentemente la precedente sentencia constitucional ibidem, también dice:

**“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Carácter excepcional**

**Solo de manera excepcional, la Corte ha admitido un grado superior de estabilidad laboral en aquellos eventos en que el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional. Esto se explica puesto que, para ellos, la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar. En este ámbito son sujetos de estabilidad laboral “reforzada”, entre otros, las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, y los discapacitados. Ahora bien, a pesar de la existencia de un grado de protección mayor respecto de estos, ello no significa que pueda afirmarse válidamente que estos sujetos son inamovibles de su cargo. Por el contrario, la jurisprudencia ha definido requisitos particulares y específicos para que proceda el amparo como mecanismo de protección frente a cada uno de ellos. Así, solo cuando se reúnen los parámetros definidos por la jurisprudencia de esta Corporación en términos de reglas, en cada caso concreto, puede el juez constitucional prodigar la protección a los derechos fundamentales.**

Por consiguiente, se trae a colación, la Corte Constitucional, Sentencia T-320/16, que dispuso frente a la terminación unilateral del contrato, lo siguiente:

**“El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”**

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a **no ser despedido en razón de la situación de**



**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

**vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.**

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, **el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.**

(...)

**Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.**

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, **si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad o estado de embarazo, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.**

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.” (Subrayas y negritas del Despacho).

No obstante, el fuero de estabilidad laboral reforzada tiene la limitante de la permanencia en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo, sin embargo, para el caso en concreto el Despacho evidencia la liquidación de la empresa, como causal genérica constituyente de terminación del vínculo laboral, hecho que indica que el empleador hoy liquidador carece de mecanismos que prueben las diligencias tendientes a la reubicación laboral del trabajador en una posición en la que pudiera el trabajador potencializar su capacidad productiva.

Por ende, sobre las reglas de la sana crítica la limitante del fuero Constitucional de estabilidad laboral, sobre la causal objetiva establecida en el artículo 61 literal e) **“Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”**, establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, motivo por el cual se concederá la autorización administrativa para terminar el contrato laboral.

Para concluir de conformidad con los anteriores planteamientos, así como también lo dispuesto por las Jurisprudencias citadas en la presente providencia, con respecto a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, es viable jurídicamente AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el EMPLEADOR COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA DE

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

SALUD SUBSIDIADA COMPARTA EPS-S – EN LIQUIDACION y la señora **NATALY ACEROS LARGO**, por consiguiente se procederá a REVOCAR el acto administrativo recurrido.

No obstante, no puede pasar por alto esta instancia, la presunta vulneración de los derechos laborales y de seguridad social expresos en el recurso, respecto de lo cual se hace necesario mencionar la Sentencia C- 071/10, de la Honorable Corte Constitucional que establece:

**“PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL CON EMPRESA EN LIQUIDACIÓN-**

*Criterios para su protección* La Corte ha protegido otras prestaciones derivadas de la relación laboral, a aquellos trabajadores cuya situación frente a la empresa en liquidación amenazaba con constituirse en una violación a sus derechos al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo, estableciendo los siguientes criterios: (i) **La necesidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa en liquidación impone a su liquidador la obligación de adelantar las gestiones tendientes al pago de las acreencias laborales, entre ellas los aportes a la seguridad social.** Estos rubros, en todo caso, constituyen gastos de administración al interior del trámite liquidatario. (ii) Cuando la empresa se ha comprometido con el pago de las pensiones de sus trabajadores, sin constituir las garantías necesarias para asegurar el pago oportuno de las mesadas, o si ha dejado de pagarlas oportunamente, es exigible la realización de pagos de mesadas pensionales a cargo de la entidad, en consideración a los dineros disponibles que se vayan recaudando, sin que para el efecto sea necesario esperar a la terminación del proceso de liquidación obligatoria. (iii) No es suficiente con que la empresa que se encuentra en un proceso concursal establezca un acuerdo de pago con las entidades administradoras de pensiones referente a las mesadas dejadas de cancelar. Los derechos constitucionales en juego sólo resultan debidamente protegidos a través del pago efectivo de los aportes. (iv) **El empleador está obligado a asumir las prestaciones y reconocer los perjuicios a que haya lugar, en relación con el suministro de prestaciones médico-asistenciales cuando haya dejado de realizar los aportes oportunamente al Sistema de Seguridad Social en Salud.** En este evento, las E.P.S que venían prestando el servicio deben hacerse parte dentro del proceso liquidatario con el fin de obtener el pago de las sumas adeudadas.

(...)

**Los derechos de los trabajadores en el marco de procesos de liquidación de empresas privadas.**

**12. La disolución de la persona jurídica privada que es objeto de liquidación, y el consecuente cese de su actividad productiva, no puede constituirse en un espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban. Los derechos consagrados en los artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional y del derecho al mínimo vital, hacen imperativo que el proceso liquidatario sea respetuoso de los derechos de los trabajadores.**

Por esta razón, la crítica situación financiera que pueda enfrentar una empresa no la releva del deber de cumplir con sus obligaciones previamente adquiridas “por cuanto es obligación de las entidades públicas o privadas, prever con antelación las partidas presupuestales indispensables que conlleven a la garantía y cumplimiento puntual de las obligaciones laborales”[11]. En cualquier caso, si ello no fue previsto, **las acreencias laborales deben tener una efectiva prelación frente a las demás deudas asumidas por la empresa, y deben ser pagadas conforme a las condiciones pactadas en las convenciones colectivas, si a ello hay lugar.**

**13. En cuanto a la prelación de los créditos laborales, la legislación laboral y civil establece que “los créditos causados o exigibles de trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase de créditos que establece el artículo 2495 del Código Civil” y que “cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos”[12]. De este modo, el pago de los créditos de carácter laboral guarda una prelación absoluta sobre las demás obligaciones, incluso sobre aquellas otras que el código civil califica como de primer grado.**

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

14. Lo anterior se encuentra en concordancia con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), que en el Convenio 95 “relativo a la protección del salario” establece que, en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados deben ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios, y deben tener una relación de prioridad frente a los demás créditos preferentes:

**“1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional. //2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda. //3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes” [13].**

15. Por su parte, en sede de revisión de tutela, la Corte ha protegido otras prestaciones derivadas de la relación laboral, a aquellos trabajadores cuya situación frente a la empresa en liquidación amenazaba con constituirse en una violación a sus derechos al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo, estableciendo los siguientes criterios:

(i) **“La necesidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa en liquidación impone a su liquidador la obligación de adelantar las gestiones tendientes al pago de las acreencias laborales, entre ellas los aportes a la seguridad social. Estos rubros, en todo caso, constituyen gastos de administración al interior del trámite liquidatario”[14].**

(ii) Cuando la empresa se ha comprometido con el pago de las pensiones de sus trabajadores, sin constituir las garantías necesarias para asegurar el pago oportuno de las mesadas, o si ha dejado de pagarlas oportunamente, es exigible la realización de pagos de mesadas pensionales a cargo de la entidad, “en consideración a los dineros disponibles que se vayan recaudando, sin que para el efecto sea necesario esperar a la terminación del proceso de liquidación obligatoria”[15].

(iii) No es suficiente con que la empresa que se encuentra en un proceso concursal establezca un acuerdo de pago con las entidades administradoras de pensiones referentes a las mesadas dejadas de cancelar. “Los derechos constitucionales en juego sólo resultan debidamente protegidos a través del pago efectivo de los aportes”.

(iv) **El empleador está obligado a asumir las prestaciones y reconocer los perjuicios a que haya lugar, en relación con el suministro de prestaciones médico-asistenciales cuando haya dejado de realizar los aportes oportunamente al Sistema de Seguridad Social en Salud. En este evento, “las E.P.S que venían prestando el servicio deben hacerse parte dentro del proceso liquidatario con el fin de obtener el pago de las sumas adeudadas”[16].** (Negrita y Subrayas del Despacho).

Por último, considera esta instancia procesal de suma importancia compulsar copia del presente proveído al despacho de origen para su conocimiento y fines pertinentes.

En mérito de lo expuesto, En mérito de lo expuesto, **EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** la Resolución 000079 del 24 de enero de 2022 y Resolución 000383 del 17 de marzo de 2022, proferida por el Inspector de Trabajo adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de Trabajo, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

**ARTICULO SEGUNDO: AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo de **NATALY ACEROS LARGO**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los interesados, a la COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD SUBSIDIADA COMPARTA EPS-S EN LIQUIDACION, identificada con NIT 804.002.105-0, representada legalmente por el agente liquidador FARUK URRUTIA JALILE identificado con la C.C. 79690804 o quien haga sus veces, con dirección en la Carrera 28 N.º 31 – 18 Barrio La Aurora de Bucaramanga – Santander, correo electrónico [liquidador@comparta.com.co](mailto:liquidador@comparta.com.co) (**Autorización vista a folio 2 reverso**) y a **NATALY ACEROS LARGO**, con domicilio en Carrera 5 No. 12- 07 de Málaga- Santander, correo electrónico: [natis3205@gmail.com](mailto:natis3205@gmail.com) y a FARIK URRUTIA JAILIE, en calidad de representante legal de la empresa CONPARTA EPS-S EN LIQUIDACION, con domicilio en la carrera 28 # 31-18, Barrio la Autora, Bucaramanga– Santander, correo electrónico: [liquidador@comparta.com.co](mailto:liquidador@comparta.com.co), del contenido de la presente Resolución en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR**, en la diligencia de notificación que con la presente queda agotada la actuación administrativa y sólo proceden las acciones ante la jurisdicción Contencioso Administrativo si se dieren los presupuestos legales para ello.

**ARTICULO QUINTO: COMPULSAR** copia del presente proveído al despacho de origen una vez se encuentre en firme.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga, a los 13 JUN 2022

**WILSON CORTES BUENO**  
Director Territorial(E)

Proyectó: Ruby Magnolia/ V.

Revisó/Modificó: W/Cortes Bueno

Aprobó: W/Cortes Bueno

W

