

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021

(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que la empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** con Nit. 900.067.659-6, por intermedio de su apoderada **LAURA CRISTINA LIEVANO RAMIREZ** identificada con la cédula de ciudadanía No.1.097.034.469, solicitó **AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** existente entre dicho empleador y los trabajadores que se relacionan a continuación:

N.	NOMBRE TRABAJADOR	RADICADO	IDENTIFICADO(A) CON C.C. No.
1	DELFA MARIA QUITIAN PEÑA	13EE2020721100000015644	52.012.145
2	NURY PEÑA NEUTA	13EE2020721100000015180	26.571.404
3	CARMEN CECILIA MONTES MONTES	13EE2020721100000015645	51.747.195
4	EDITH XIOMARA PALACIOS	13EE2020721100000015643	52.378.437
5	FANNY NIÑO CUITIVA	13EE2020721100000015048	52.099.785
6	ROSALBA GRANADOS ROJAS	13EE2020721100000014992	52.588.089
7	OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS	13EE2020721100000015064	52.061.908
8	LUZ STELLA BELTRAN	13EE2020721100000015104	65.499.317
9	SANDRA PATRICIA CARVAJAL	13EE2020721100000014788	52.203.569
10	MARPI ROCIO LESMES FERRO	13EE2020721100000015639	39.626.082
11	SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO	13EE2020721100000015640	52.560.356
12	LUZ SANDRA CALDERON SOPO	13EE2020721100000015646	51.992.098
13	SANDRA MILENA MARTINEZ	13EE2020721100000014981	52.368.602

ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Que mediante asignación efectuada a través del gestor documental, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó en reparto el trámite solicitado, a

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, DIANA MARCELA FORERO RUIZ, ASTRID LOZANO CAMACHO, FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA, DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES y LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa verificación de la documentación aportada, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada:

En virtud de la acción de tutela presentada por **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** ante el **JUZGADO (50) CINCUENTA CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** con radicado No. 11001310305020210035200, se efectuaron los siguientes requerimientos:

- Radicado 13EE2020721100000015644 - DELFA MARIA QUITIAN PEÑA: Requerimiento enviado a la empresa y a la trabajadora No.08SE202172110000010576 de fecha 12-07-2021
- Radicado 13EE2020721100000015180 - NURY PEÑA NEUTA
- Radicado 13EE2020721100000015645 - CARMEN CECILIA MONTES MONTES: Requerimiento enviado a la empresa No.08SE2021721100000009643 y a la trabajadora No.08SE2021721100000009651, de fecha 29 de junio de 2021.
- Radicado 13EE2020721100000015643 - EDITH XIOMARA PALACIOS
- Radicado 13EE2020721100000015048 - FANNY NIÑO CUITIVA
- Radicado 13EE2020721100000014992 - ROSALBA GRANADOS ROJAS se requirió a la empresa Radicado 08SE2021721100000002738 15 de febrero de 2021 y el 2 de junio de 2021 se realizó traslado de expediente a la trabajadora.
- Radicado 13EE2020721100000015064 - OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS: Requerimiento enviado a la empresa y a la trabajadora No. 08SE202172110000010576 de fecha 12-07-2021
- Radicado 13EE2020721100000015104 - LUZ STELLA BELTRAN se requirió a la empresa Radicado 08SE2021721100000009638 29 de junio de 2021 y el 9 de julio de 2021 se realizó traslado de expediente a la trabajadora.
- Radicado 13EE2020721100000014788 - SANDRA PATRICIA CARVAJAL CHACON - el 9 de julio de 2021 se realizó traslado de expediente a la trabajadora.
- Radicado 13EE2020721100000015639 - MARPI ROCIO LESMES FERRO: Requerimiento realizado a la empresa y a la trabajadora No. 08SE2021172110000010576 de fecha 12-07-2021.
- Radicado 13EE2020721100000015640 - SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO: Requerimiento enviado a la empresa y a la trabajadora No. 08SE2020721100000017623, de fecha 02 de diciembre de 2020.
- Radicado 13EE2020721100000015646 - LUZ SANDRA CALDERON SOPO- se requirió a la empresa Radicado 08SE2021721100000002755 15 de febrero de 2021 y el 3 de junio de 2021 se realizó traslado de expediente a la trabajadora.
- Radicado 13EE2020721100000014981 - SANDRA MILENA MARTINEZ se requirió a la empresa Radicado 08SE2021721100000002742 de 15 de febrero de 2021.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

(...)

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.

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

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 nómina 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.

(...)

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

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

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.

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 de la Sra. Palacios la empresa se abstuvo de dar por finalizado el contrato en razón a su patología misma que se pasa a exponer más adelante, con el fin de tramitar en principio esta solicitud para contar con la debida autorización de la autoridad administrativa

15. Los trabajadores reportan en su historia laboral las siguientes patologías

NOMBRE DEL TRABAJADOR	ESTADO DE SALUD / PATOLOGIA	PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL
DELFA MARIA QUITIAN PEÑA	La Sra. Quitian aportó dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitida por la Junta Nacional de calificación de invalidez la cual reposa en su hoja de vida laboral donde se refleja diagnósticos por enfermedad común de bursitis del hombro izquierdo, mialgia, otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral, trastorno somatomorfo no especificado, para las mencionadas patologías.	La Administradora de Fondo de Pensiones Colpensiones le calificó el diagnóstico: Otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral, Mialgia con una Perdida de Capacidad Laboral (PCL) de 25.78%, de origen Enfermedad común, con Fecha de Estructuración 07/04/2017. La calificación de PCL emitida se desglosa así: Deficiencia Final Ponderada 12.38%, Rol ocupacional/laboral 13.40%. Las Deficiencias (sin Ponderar) calificadas fueron: Trastornos de ansiedad y somatomorfos 20%; Deficiencias de la columna cervical 5%; Deficiencias de la columna lumbar 1% De acuerdo a los documentos soportados por la empresa, la trabajadora

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

		obtuvo una calificación de pérdida de capacidad laboral del 44,08%.
NURY PEÑA NEUTA	Incapacidad por 4 días marzo de 2015, incapacidad por 10 días en marzo de 2015, remisión de Epsifarma a Eps de documentos para calificación de origen de enfermedad octubre 2015. Emo enero 2016. Emo noviembre de 2016	calificación de origen mixto de enfermedades agosto de 2017 primera oportunidad Calificación de origen mixto de enfermedades marzo de 2018 junta regional confirma calificación de origen mixto de enfermedades enero de 2019 junta nacional confirma en la actualidad no hay registro de incapacidades, recomendaciones o restricciones médicas vigentes.
CARMEN CECILIA MONTES MONTES	10/01/2017: Notificación de calificación de origen expedido por CAFESALUD EPS donde se determinó el diagnóstico M751 SINDROME DE MANGUITO ROTADOR ROTATORIO DERECHO de origen común bajo la siguiente sustentación: <i>“SUSTENTACION: Paciente de que labora en la empresa COOPERATIVA EPSIFARMA, en el cargo de AUXILIAR DE FARMACIA, desde hace 165 meses, que por historia clínica del 2014 refiere 1 año de evolución de dolor en región cervical irradiado a trapecio y hombro derecho, el dolor es tan intenso 8/10 y constante que interrumpe el sueño, limita los movimientos del cuello y no permite realización de actividades laborales. Aporta RMN HOMBRO DERECHO tendinosis del tendón conjunto y desgarros lineales parciales de la superficie bursal. Han realizado múltiples manejos analgésicos, relajantes musculares y terapia física sin mejoría. APT. Lateralidad diestra. Evidencia flexión de hombro derecho fuera de ángulo de confort en el 71% de la jl de manera no continua, en</i>	Calificación de origen por la EPS como COMÚN: SINDROME DE MANGUITO ROTADOR ROTATORIO DERECHO. La Sra. Montes no reporta un historial de incapacidades continuas ni prolongadas, únicamente se observan algunas incapacidades en la hoja de vida por 1 o 2 días y por diferentes diagnósticos, la más extensa que se evidencia en su historial es de 30 días.

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p><i>actividades de DISPENSACION DE MEDICAMENTOS Y SURTIR MUEBLES, miembro superior derecho con flexión de hombro de 0-130°, con actividad multivariada que le permite la recuperación del segmento muscular comprometido, en razón a que se realiza intercala con otras actividades, no existe exposición a vibración; no existe repetitividad, no se evidencia manipulación de cargas por encima de los límites permisibles, no existe aplicación de fuerza o empuje, por lo cual se considera que no existe suficiente exposición a factor de riesgo y la patología SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO DERECHO, no cumplen los criterios y se considera de origen COMUN.”</i></p>	
EDITH XIOMARA PALACIOS PARDO	<p>CONTUSION DISTAL DEL RADIO DERECHO TENDINITIS POS TRAUMATICA COMPLEJO EXTENSOR ANTEBRAZO DERECHO 2. DOLOR RESIDUAL, LIMITACIÓN FUNCIONAL 3. TENDINITIS DE ANTEBRAZO DERECHO DOLOR RESIDUAL</p>	<p>Calificación de pérdida de capacidad laboral en firme del 41,10% de origen común</p>
FANNY NIÑO CIUTIVA	<p>Examen médico laboral febrero 2012, incapacidad de tres días en septiembre de 2012, incapacidad por 20 días en junio de 2014, incapacidades de mayo a julio de 2014, recomendaciones EPS enero de 2015, incapacidades de abril de 2015, contestación de EPS derecho de petición en el que refiere que no procede la calificación de origen de enfermedad ni de invalidez julio de 2015, recomendaciones laborales por 6 meses desde enero de 2016, EMO de enero de 2016, EMO noviembre 2016, remisión de documentos de</p>	<p>calificación de origen por parte de EPS de Julio 2017 de los diagnósticos M545 lumbago no especificado de origen común G560 síndrome del túnel carpiano de origen común M771 epicondilitis lateral de origen común M770 epicondilitis media de origen común M755 bursitis del hombro de origen común</p>

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	empleador a EPS para calificación de origen enero de 2017, recomendaciones laborales de enero de 2017, incapacidad por dos días en mayo de 2017, incapacidad por 10 días y emo de octubre de 2017	
ROSALBA GRANADOS ROJAS	<p>Incapacidad por 3 días septiembre de 2012</p> <p>Incapacidad por 3 días julio 2014</p> <p>EMO de enero de 2016</p> <p>Incapacidad por 2 días en febrero de 2016</p> <p>Incapacidad por 5 días en mayo de 2016</p> <p>Incapacidad por 15 días en noviembre de 2016</p> <p>Incapacidades de abril 2016</p> <p>Acta de entrega de recomendaciones laborales de junio de 2016</p> <p>Incapacidad por 7 días en junio de 2016</p> <p>Incapacidades de octubre 2016</p> <p>Incapacidad por 15 días en noviembre de 2016</p> <p>Incapacidades de noviembre de 2016 a febrero de 2017</p> <p>Incapacidades de febrero de 2017</p> <p>Concepto EPS de rehabilitación desfavorable del 28 de febrero de 2017</p> <p>Incapacidad de 30 días marzo-abril 2017</p>	<p>Calificación en primera oportunidad por parte de Colpensiones, origen común, PCL del 38.43%, fecha de estructuración agosto de 2017</p> <p>Notificación de primera instancia por Junta Regional quien confirma origen común y PCL de 35.89% noviembre de 2018.</p>
OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS	<p>Relación de los registros que reposan en la historia laboral de la trabajadora:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incapacidad por 3 días en enero de 2015. 2. Incapacidad por 3 días en septiembre de 2015. 3. Incapacidad por 1 día en enero d 2016. 4. EMO en febrero de 2016. 5. Incapacidad por 28 días en noviembre de 2018. 6. Incapacidad de 15 días en diciembre de 2018. 	<p>Se pudo verificar que actualmente, no existe registro de recomendaciones o restricciones médicas vigentes ni reconocimiento de pérdida de capacidad laboral.</p>

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>7. Incapacidad por 15 días en enero de 2019.</p> <p>8. Incapacidad por 15 días en mayo de 2019.</p> <p>9. Incapacidad por 28 días en septiembre de 2019</p>	
LUZ STELLA BELTRAN	<p>Incapacidad de 20 días por A.T en marzo 2016</p> <p>Incapacidad de 4 días en junio 2016</p> <p>Recomendaciones laborales por 6 meses desde noviembre de 2016, derivadas del AT.</p> <p>EMO de noviembre de 2016</p> <p>Soportes enviados a EPS para calificación de origen Feb 2017</p> <p>Incapacidad por 4 días en diciembre de 2017</p> <p>Recomendaciones médicas por 4 meses diciembre de 2017.</p> <p>Incapacidad por 2 días en enero de 2018</p> <p>Incapacidad por 3 días en abril de 2018</p> <p>Incapacidades por 7 días en octubre de 2018.</p> <p>Incapacidades por 4 días en noviembre de 2018.</p> <p>Cierre de caso por ARL del mes de mayo de 2019.</p>	<p>Calificación por ARL de PCL del 13.66% de abril de 2018</p>
SANDRA PATRICIA CARVAJAL CHACON	<p>Atención medica por accidente de tránsito en moto –SOAT- durante todo el año 2014.</p> <p>Recomendaciones laborales por 6 meses en 2015 – primer semestre- derivado de accidente de tránsito 2014. Examen médico ocupacional de febrero de 2016 en el que se deja la observación de continuar con valoración por ortopedia y clínica del dolor. Examen médico ocupacional de diciembre de 2016 en el que el resultado es con alteraciones y sin observaciones. Incapacidad por 4 días por contusión de tórax en abril de 20217 el cual se reportó como accidente de trabajo bajo el Siniestro No 247196751 caso ya cerrado por</p>	<p>Notificación del mes de mayo de 2019 de la Calificación de Origen de Enfermedad por parte de CRUZ BLANCA EPS en primera oportunidad, diagnóstico G560 síndrome del túnel carpiano, de origen laboral, diagnóstico M751 síndrome de manguito rotatorio, de origen Común. Remisión de CRUZ BLANCA EPS de septiembre de 2019a la Junta Regional de Invalidez por Apelación a la calificación por parte de la ARL POSITIVA y la trabajadora</p> <p>Notificación del 27 de abril de 2020 en la que la ARL POSITIVA informa a la Junta regional de haber recibido el dictamen</p>

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>parte de la ARL POSITIVA por evolución satisfactoria -notificación mayo 2019-. Incapacidad por dos -2- días por dolor cervical en noviembre de 2017. Examen médico ocupacional en noviembre de 2017 en el que se dejó como observaciones minimizar movimientos repetitivos en manos y hombros evitar levantar carga superior a 3kg bimanuales valoración medicina laboral con soportes clínicos, Entrega del empleador de las recomendaciones derivadas del examen médico ocupacional de noviembre de 2017. Incapacidad por un (1) día en abril de 2018 por Accidente de Trabajo bajo el siniestro No. 307369918, caso ya cerrado por parte de la ARL POSITIVA por evolución satisfactoria. -notificación mayo 2019-</p>	<p>52203569, diagnóstico M751 síndrome de manguito rotatorio, de origen común</p>
<p>MARPI ROCIO LESMES FERRO</p>	<p>Luego de exámenes practicados a la trabajadora, se indica en historia clínica: “PACIENTE QUE SE ENCUENTRA EN OBSERVACION CON DIAGNOSTICO DE DIVERTICULITIS AGUDA NO COMPLICADA CON TRATAMIENTO DE ANTIBIOTICOS REFIERE DOLOR EN MEJORIA..., ... EN FLANCO Y FOSA ILACA IZQUIERDA AL EVACUAR ASI COMO DISURIA. AL EXAMEN FISICO ABDOMEN NO DISTENDIDO. RUIDOS HIDROAEREOS PRESENTES BLANDO Y DEPRESIBLE DOLOROSO A LA PALPACION DE FOSA ILIACA IZQUIERDA E HIPOGASTRIO. SIN IRRITACION PERITONEAL SE MANTIENEN INDICACIONES EN ESPERA DE EVOLUCION</p>	<p>El 13 de febrero de 2019, fecha en la cual la Sra. Lesmes sale de su hospitalización se observa anotación en historia clínica con lo siguiente: “PACIENTE DE 43 AÑOS DE EDAD, CON CUADRO CLINICO DE POP DE COLOSTOMIA POR ENFERMEDAD DIVERTICULAR COMPLICACIA EN EL MOMENTO PACIENTE CON EVOLUCION FAVORABLE SIN DOLOR CON HERIDA SIN COLECCIONES COLOSTOMIA FOCIONANATE TOLERADO LA VIA ORAL , DIURESIS POSITIVA CLARA, ESTABLE HEMODINAMICAMENTE, SE COMENTA PACIENTE CON CIRUGIA GENERAL QUIEN DA SALIDA CON FORMULA MEDICA RECOMENDACIONES SIGNOS DE ALARMA POR</p>

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	CLINICA.	LOS CUALES RECONSULTAR URGENCIAS CONTROL EN 8 DIAS”. De igual forma se registra en parte final de historia clínica como diagnósticos de egreso los siguientes: K575 Enfermedad diverticular de ambos intestinos sin perforación ni abseso. R104 Otros dolores abdominales y los no especificados
SONIA YOLANDA GONZALEZ BIUTRAGO	5/03/2015: Se recibe oficio con recomendaciones laborales por 4 semanas emitidas por la ARL LA EQUIDAD las cuales remiten bajo el diagnostico DX: Tendinitis del supraespinoso. ü 7/01/2016: Se realiza examen medico periódico de salud ocupacional a la Sra. González el cual reporta alteraciones y genera recomendaciones medicas. ü 16/06/2016: Se realiza examen medico periódico de salud ocupacional a la Sra. González el cual reporta alteraciones y genera recomendaciones medicas. En dicho informe se realizan las siguientes anotaciones: “hombro rígido post operatorio artroscopia hombro derecho hace 50 días” “continuar con incapacidad según indicación medico tratante, fisioterapia a diario hasta nueva orden de ortopedia” ü 15/09/2016: Incapacidad medica expedida por la ARL LA EQUIDAD por 10 días bajo el diagnostico 319743 POP ARTROSCOPIA + SUTURA MANGUITO ROTADOR DERECHO. Cargo Tipo Función general del cargo mientras la entidad tenía negocio en marcha Reenfoco del cargo en el proceso liquidatorio Cantidad de personas necesarias en el proceso liquidatorio Justificación de la necesidad actual del rol en	La Sra. González no reporta un historial de incapacidades continuas ni prolongadas, únicamente se observan algunas incapacidades.

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>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 5 ü 10/11/2016: Se recibe oficio con recomendaciones medicas expedidas por la ARL LA EQUIDAD en el que se nos informa que la Sra. González presenta patología osteomuscular miembro superior ARTROSCOPIA + SUTURA MANGUITO + ACROMIOPLASTIA HOMBRO DERECHO lo cual no le impide laboral, sin embargo, solicita se sigan las recomendaciones. ü 28/12/2016: Examen medico periódico de salud ocupacional de fecha 28 de diciembre de 2016 el cual reporta alteraciones y genera recomendaciones medicas bajo el diagnostico “LESION DE HOMBRO DERECHO” ü 27/01/2017: Se recibe incapacidad medica por 5</p>	
--	---	--

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>días bajo el diagnóstico ARTROSCOPIA + SUTURA MANGUITO + ACROMIOPLASTIA HOMBRO DERECHO ü 13/03/2017: Se le socializa a la trabajadora acta de entrega de recomendaciones ocupacionales de fecha. ü 28/09/2017: Se remite oficio dirigido a la Clínica Materno Infantil en la cual EPSIFARMA tenía un servicio farmacéutico en el que laboraba la Sra. González y mediante el cual se informa sobre las recomendaciones medicas que debe seguir la colaboradora. ü 23/01/2018: Incapacidad medica expedida por 3 días bajo el diagnóstico “TRASTORNO MUSCULAR NO ESPECIFICADO” ü 7/02/2018: Incapacidad medica de fecha 7 de febrero de 2018 expedida por 7 días bajo el diagnóstico “ACCIDENTE DE TRABAJO, DESGARRO MUSCULAR GRADO 1”. ü 12/07/2018: Incapacidad medica de fecha 12 de julio de 2018 expedida por 2 días. ü 23/12/2019: Oficio de fecha 23 de diciembre de 2019 mediante el cual la Sra. González aporta recomendaciones laborales por 6 meses emitidas por EQUIDAD ARL.</p>	
<p>LUZ SANDRA CALDERON SOPO</p>	<p>24/08/2013: La medica de salud ocupacional de la EPS SALUDCOOP envía comunicación a COOPERATIVA EPSIFARMA en la que solicita la remisión de documentación para calificación de origen de enfermedad de la Sra. Calderón bajo los siguientes diagnósticos: “SINDROME DE TUNEL DEL CARPO DERECHA, TENDINITIS DE FLEXO EXTENSORES DE ANTE BRAZOS Y MANOS BILATERAL, TENOSINOVITIS DE QUERVAIN BILATERAL” ü</p>	

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>10/06/2014: SALUDCOOP EPS emite dictamen de origen de las enfermedades de la Sra. Calderón en las que determina que estas son de origen laboral, así mismo reporta el siguiente resumen de sus patologías: “Paciente quien labora desde hace 11 días aproximadamente en la Empresa Cooperativa Epsifarma realizando actividades manuales en el cargo de Auxiliar de Facturación pero con antecedentes de realizar la misma función en otras empresas durante muchos años atrás también. Presenta desde el año 2007 aproximadamente hacia el mes de Noviembre y Diciembre, dolor en muñecas que posteriormente comprometieron codos y antebrazos limitando su actividad en el trabajo y en su vida diaria. Valorada por Ortopedia, Fisiatria y Medicina laboral con resultados de EMG de M. superiores que reporta STC leve Derecho y con paraclínicos negativos para enfermedades autoinmunes. En el momento paciente manejada con analgesia y terapia física.” ü</p> <p>13/08/2014: extracto de historia clínica expedida por la IPS CORVESALUD LTDA FONTIBON donde refieren cita de control por las enfermedades de SINDROME DE TUNEL DEL CARPO DERECHA + TENDINITIS DE FLEXO EXTENSORES DE ANTE BRAZOS Y MANOS BILATERAL + EPICONDILITES MEDIAL Y LATERAL + TENOSINOVITIS DE QUERVAIN BILATERAL, en dicho documento se emite incapacidad por 3 días y recomendaciones laborales. ü</p> <p>14/10/2014: LA EPS SALUDCOOP notifica a la ARL</p>	
--	--	--

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>EQUIDAD sobre la calificación realizada a la Sra. Calderón para que si tiene alguna objeción la manifieste en los términos de Ley. ü 8/05/2015: La ARL EQUIDAD remite oficio con recomendaciones laborales por 24 semanas por los diagnósticos de: SINDROME DE TUNEL DEL CARPO DERECHO, TENOSINOVITIS DE QUERVAIN BILATERAL, EPICONDILITES MEDIAL Y LATERAL, TENDINITIS DE EXTENSORES DE MANOS BILATERAL. ü 19/08/2015: Oficio mediante el cual la ARL EQUIDAD entrega el caso a la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS en razón a cambio de ARL que realizó COOPERATIVA EPSIFARMA. ü 26/11/2015: Evolución final de rehabilitación expedido por la ARL POSITIVA en el cual se indica que el proceso de rehabilitación finalizó y que por tanto no requiere continuar terapias de salud ocupacional. ü 30/12/2015: Se practica examen periódico de salud ocupacional a la Sra. Calderón en el que se emiten recomendaciones laborales. ü 5/07/2016: Recomendaciones laborales emitidas por la ARL POSITIVA en donde se sugiere la modificación de funciones. ü 22/11/2016: Se realiza examen médico ocupacional periódico a la Sra. Calderón cuyo informe refleja alteraciones y formulación de restricciones. ü 02/01/2017: Se realiza de parte del área de salud ocupacional de COOPERATIVA EPSIFARMA la socialización a la trabajadora de las recomendaciones realizadas por parte de la ARL POSITIVA y el ajuste en sus funciones. ü 10/02/2017: Se recibe</p>	
--	--	--

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

	<p>notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral de parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. ü 06/12/2017: La ARL POSITIVA emite recomendaciones laborales con la siguiente anotación: “Una vez realizada la valoración ocupacional, nos permitimos manifestar que puede continuar con las tareas en el cargo Auxiliar de facturación, así como aquellas tareas que consideren asignar siempre y cuando estas le permitan garantizar el cumplimiento de las recomendaciones médico—ocupacional que a continuación se mencionan. Estas se emiten con el objetivo que la afiliada finalice adecuadamente su proceso de rehabilitación, evitando así, alteraciones del estado de salud asociadas y favoreciendo el desempeño laboral. Lo anterior de conformidad con los artículos 2°, 4° y 8° de la Ley 776 de 2002”</p>	
SANDRA MILENA MARTINEZ	<p>Antecedentes médicos por diagnóstico CIE C509 cáncer de mama. Examen médico ocupacional diciembre de 2016 Incapacidad por 30 días en diciembre de 2019 Incapacidad por 30 días en enero de 2020 Incapacidad por 30 días en febrero de 2020</p>	<p>No hay registro de incapacidades, recomendaciones o restricciones médicas vigentes, ni conocimiento de trámite de pérdida de capacidad laboral.</p>

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El **JUZGADO (50) CINCUENTA CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** profirió sentencia de tutela de fecha 08 de julio de 2021 dentro del radicado 11001310305020210035200 accionante **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, la cual dispuso amparar los derechos fundamentales del accionante, y ordenó AL MINISTERIO DEL TRABAJO para que proceda en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, si aún no lo ha hecho, resolver de forma y de fondo conforme a lo que en derecho corresponda respecto de las 11 solicitudes de despido colectivo

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

con fuero de salud radicadas el 25 de mayo de 2018, 8 de mayo de 2020, 11 de mayo de 2020, 17 de mayo de 2020 y 25 de mayo de 2020.

Adicional esta cartera tiene a cargo 3 solicitudes adicionales, las cuales se incorporaran en el presente Acto Administrativo.

Es pertinente informar al accionante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 *“Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria”*, modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 *“Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020”*.

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 *“Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo”*, entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Encontrándose el asunto para resolver conforme a decisión del Juez Constitucional de tutela, **CINCUENTA (50) CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** se advierte que las solicitudes presentadas por la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, son conexas y concurren así:

1. El servidor público es competente para conocer de todas
2. Que las solicitudes no se excluyen entre sí,
3. Que todas las solicitudes deben tramitarse por el mismo procedimiento.

Así las cosas, se procederá a resolver de manera acumulada las solicitudes de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de los trabajadores en situación de discapacidad enunciados en la parte considerativa de este acto administrativo.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar, las circunstancias y hechos que se manifiestan en la solicitud impetrada, así como la documental allegada, para proceder a emitir el Acto Administrativo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este Ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

“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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional se pronuncia sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, en este sentido la H. corporación, ha insistido en el deber que atañe a este ente Ministerial de pronunciarse sobre las autorizaciones de despido, interpuestas por empleadores, de conformidad a lo dispuesto al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Es así que como al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de “*respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)*”, y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que “*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*”.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en Sentencia T-320/16 del 21 de junio de 2016, Magistrado Ponente, doctor Alberto Rojas Ríos, señala lo siguiente:

(...)

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

*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 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 mismos 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**” . (Negritas por fuera del texto original).*

(...)

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

De igual forma, en la Sentencia T – 351 de 2015 del Mg. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:

“...Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz...”

La legislación laboral colombiana y específicamente el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 61 Subrogado Ley 50/90 art 5º., literal e, cita como causal de terminación del contrato de trabajo:

“e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”.

Para el caso específico de una persona en condición discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en condicionar al Inspector de Trabajo a que, previo a autorizar la terminación de la relación laboral, debe investigar sobre la justa causa o causal objetiva alegada.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia T-490 de 2010, se refiere a la causal objetiva y el papel del Ministerio de Trabajo, como instrumento de protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta:

[...] En aquella ocasión, este Tribunal constitucional concluyó que la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", contenida en el inciso 1º. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2º del mismo artículo son exequibles, al determinar que de conformidad a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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.”

[...] Bajo los anteriores argumentos, la Sentencia T- 554 de 2009 [10] determinó que el trabajador al enfermarse se coloca en una condición de debilidad manifiesta en la cual lo ampara la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados será ineficaz, y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

Sin embargo, hemos de precisar que todo este esfuerzo y despliegue normativo y jurisprudencial en favor de la protección y defensa de los derechos de aquellos trabajadores

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

que se encuentran en debilidad manifiesta o estado de discapacidad a través de la “estabilidad laboral reforzada”, no pueden convertirse en la fuente de incumplimiento, de lo que en materia de obligaciones corresponde al trabajador frente a su empleador, recordando que el fuero constitucional otorgado al trabajador que reviste una situación de desigualdad por motivos de salud, puede ser de carácter permanente o transitorio y que, también se puede perder frente al despliegue de comportamientos que eventualmente puedan llegar a configurar alguna de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, en que incurra el trabajador en el transcurso del desarrollo del contrato de trabajo, o que eventualmente se presenten acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes, relacionadas con el funcionamiento de la empresa, como causas económicas, tecnológicas u organizativas, lo que típicamente conocemos como causas objetivas de terminación de la relación laboral. Por eso, la Ley faculta al inspector de trabajo para que conceda o niegue la autorización para que se proceda al despido del trabajador en estado de discapacidad, más, no para calificar la posible justa causa o causa objetiva, ya que esta facultad corresponde de manera privativa a la Jurisdicción Laboral Ordinaria, quedando así, en libertad las partes para acudir a ésta, en caso de discrepancias frente a la causal o causales invocadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

Ahora bien, la **Circular interna 049 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo**, señala los criterios a tener en cuenta por parte del Inspector de Trabajo, para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud:

(...)

B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

*En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y **los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.** (Negritas por fuera del texto original).*

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: “...La noción

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, en sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...”. (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: *“Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DEL CASO CONCRETO

Previo a decidir, este despacho considera pertinente aclarar la procedencia de la acumulación procesal dentro de la presente actuación administrativa, teniendo en cuenta que la solicitud impetrada por la **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, ante esta entidad con el fin de promover la autorización de terminación de contrato individual de trabajo de trece (13) trabajadores con fuero de estabilidad ocupacional reforzada, se observa identidad fáctica y jurídica de las normas que la sustentan.

Por su parte, la Ley 1437 de 2011 en su artículo 165 señala:

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

“ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES. En la demanda se podrán acumular pretensiones de nulidad, de nulidad y de restablecimiento del derecho, relativas a contratos y de reparación directa, siempre que sean conexas y concurren los siguientes requisitos:

- 1. Que el juez sea competente para conocer de todas. No obstante, cuando se acumulen pretensiones de nulidad con cualesquiera otras, será competente para conocer de ellas el juez de la nulidad. Cuando en la demanda se afirme que el daño ha sido causado por la acción u omisión de un agente estatal y de un particular, podrán acumularse tales pretensiones y la Jurisdicción Contencioso-Administrativa será competente para su conocimiento y resolución.*
- 2. Que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias.*
- 3. Que no haya operado la caducidad respecto de alguna de ellas.*
- 4. Que todas deban tramitarse por el mismo procedimiento...”*

El Artículo 148 del Código General del Proceso, aplicable al proceso contencioso administrativo por remisión expresa que hace el artículo 306 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, permite la acumulación de dos o más procesos especiales de igual procedimiento o dos o más ordinarios, facultando a las partes para solicitarla, siempre y cuando estos se encuentren en la misma instancia.

Según el artículo 36 de la Ley 1437 de 2011, los documentos y diligencias relacionadas con una misma actuación se organizarán en un solo expediente, con el fin de evitar decisiones contradictorias, de oficio o a petición del interesado y cualesquiera otros que se tramiten ante la misma autoridad.

Así las cosas, resulta coherente la acumulación de las solicitudes de autorización de los trece (13) trabajadores con fuero a la salud, para que se dé trámite a las mismas bajo un mismo radicado, con el fin de evitar decisiones contradictorias en casos análogos, igualmente se simplifica el procedimiento, reduce gastos procesales, en aras del principio de economía y unidad procesal y garantista a la seguridad jurídica.

Además, teniendo en cuenta que los radicados antes señalados corresponden a solicitudes de autorización de despido presentadas por la misma empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, respecto de trece (13) trabajadores, resulta necesario acumular dichas actuaciones, en el presente acto administrativo.

Conforme a lo anterior, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, en contra de los trabajadores relacionados al inicio de la presente Resolución.

La empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, fundamenta su solicitud de conformidad con los siguientes apartes:

(...)

PRIMERO: 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

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

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.

SEGUNDO: 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.

(...)

CUARTO: 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.

QUINTO: 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.

SEXTO: 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.

SEPTIMO: 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.

OCTAVO: 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

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

FIDUCIARIA, quedando así plenamente acreditados los requisitos para proceder a realizar los despidos colectivos autorizados.

NOVENO: 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.

(...)

Considerando la línea jurisprudencial y circular ya expuesta, el fallador verificará si se cumplen los presupuestos necesarios para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores: DELFA MARIA QUITIAN PEÑA, NURY PEÑA NEUTA, CARMEN CECILIA MONTES MONTES, EDITH XIOMARA PALACIOS, FANNY NIÑO CUITIVA, ROSALBA GRANADOS ROJAS, OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS, LUZ STELLA BELTRAN, SANDRA PATRICIA CARVAJAL, MARPI ROCIO LESMES FERRO, SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO, LUZ SANDRA CALDERON SOPO y SANDRA MILENA MARTINEZ:

1. Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica: Según la evidencia documental y manifestación realizada por la empresa en donde informa que los trabajadores se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, presentando incapacidades, recomendaciones médicas, calificaciones emitidas por las respectivas autoridades conforme al origen de su enfermedad.

2. Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación: Considerando que la empresa COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACION, realizó la solicitud de autorización de despido ante este ente Ministerial, se deduce que es conocedora de la condición de salud actual de los trabajadores, conforme a la Resolución No. 0103 de fecha 9 de abril de 2019 “ARTICULO TERCERO: ADVERTIR a la empresa COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN, NIT. 900.067.659-6, que respecto del personal con fueros estabilidad laboral reforzada deberá adelantar las actuaciones pertinentes ante las autoridades administrativas o judiciales correspondientes”

3. Que el empleador que alega la causal objetiva acredita mediante los soportes correspondientes dicha causal:

Que para este efecto se verificará:

- La existencia o configuración de la causal objetiva.
- Que se adjunte documento válido que acredite la liquidación de la empresa o del establecimiento de comercio.

De cara con la solicitud, las pruebas aportadas y los lineamientos de esta Cartera Laboral, este Despacho establece:

RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

- Que el empleador en la petición elevada al Ministerio del Trabajo arguye como causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, la contemplada y prevista en el artículo 61, literal e) del Código Sustantivo de Trabajo: “e). *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.*”
- Que la empresa aporta certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio de Bogotá, en donde se registra que la persona jurídica se encuentra disuelta y en causal de liquidación, mediante Asamblea General de fecha 30 de noviembre de 2018, inscrita por el empleador el 05 de diciembre de 2018 bajo el numero 00035932, ante dicha cámara de comercio.
- De conformidad con lo solicitado en la Resolución No. 103 del 9 de abril de 2019 “*Por la cual se resuelve una solicitud de despido colectivo por cierre definitivo*”, modificada parcialmente por la Resolución No. 0267 del 22 de julio de 2019 “*Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No.0103 del 9 de abril de 2019 sobre la autorización para despido colectivo de la empresa Cooperativa Epsifarma en liquidación*”, expedidas por el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Cundinamarca, se evidencia que la COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN constituyó la fiducia en favor del 100% de los trabajadores, dando cumplimiento al artículo segundo de la Resolución antes mencionada; tal documentación fue recepcionada y aceptada en el 23 de septiembre de 2019 mediante oficio No. 08SE201974250000002884 por el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Cundinamarca, así:

“...Este despacho se permite comunicarle que la garantía constitutiva de fiducia expedida por parte de Alianza Fiduciaria cumple con lo solicitado en la Resolución 0267 de 22 de julio de 2019, mediante la cual se modificó el parágrafo único del artículo primero de la Resolución No. 01003 (sic) del 9 de abril de 2019 dentro del trámite que autorizo el despido colectivo...”

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo contempla las causas legales para la terminación del contrato de trabajo, lo que significa que en tales circunstancias el contrato se termina sin necesidad de que haya incumplimiento por alguna de las partes, por cuanto la terminación obedece a un mandato legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes. El objeto de la presente disposición resulta lógica y razonable en el presente evento, por cuanto si la empresa cierra, los contratos de trabajo se terminan por la imposibilidad material de seguir existiendo.

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 222 del Código de Comercio Colombiano respecto de la disolución de la sociedad, que es definida como el acto jurídico a través del cual la sociedad suspende el desarrollo de su actividad social y entra en el proceso para finiquitar su operación y llegar a la liquidación final y la empresa solo queda facultada para realizar los actos que busquen su liquidación, por ende, no puede seguir desarrollando su objeto social, salvo con fines liquidatarios.

Así las cosas, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio, se ha logrado demostrar que en efecto existe causa legal 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 cada trabajador.

**RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)**

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ACUMULAR las actuaciones administrativas contentivas de solicitudes de autorización de despido presentadas por la empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN** con Nit. 900.067.659-6, respecto de los trece (13) trabajadores con fuero de estabilidad laboral reforzada que se relacionan a continuación DELFA MARIA QUITIAN PEÑA, NURY PEÑA NEUTA, CARMEN CECILIA MONTES MONTES, EDITH XIOMARA PALACIOS, FANNY NIÑO CUITIVA, ROSALBA GRANADOS ROJAS, OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS, LUZ STELLA BELTRAN, SANDRA PATRICIA CARVAJAL, MARPI ROCIO LESMES FERRO, SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO, LUZ SANDRA CALDERON SOPO y SANDRA MILENA MARTINEZ, para los cuales se resolvió en el presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: AUTORIZAR la solicitud de terminación del vínculo laboral de los trabajadores que se relacionan a continuación, radicada por la empresa **COOPERATIVA EPSIFARMA EN LIQUIDACIÓN**, con Nit. 900.067.659-6, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

N.	NOMBRE TRABAJADOR	RADICADO	IDENTIFICADO(A) CON C.C. No.
1	DELFA MARIA QUITIAN PEÑA	13EE2020721100000015644	52.012.145
2	NURY PEÑA NEUTA	13EE2020721100000015180	26.571.404
3	CARMEN CECILIA MONTES MONTES	13EE2020721100000015645	51.747.195
4	EDITH XIOMARA PALACIOS	13EE2020721100000015643	52.378.437
5	FANNY NIÑO CUITIVA	13EE2020721100000015048	52.099.785
6	ROSALBA GRANADOS ROJAS	13EE2020721100000014992	52.588.089
7	OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS	13EE2020721100000015064	52.061.908
8	LUZ STELLA BELTRAN	13EE2020721100000015104	65.499.317
9	SANDRA PATRICIA CARVAJAL	13EE2020721100000014788	52.203.569
10	MARPI ROCIO LESMES FERRO	13EE2020721100000015639	39.626.082
11	SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO	13EE2020721100000015640	52.560.356
12	LUZ SANDRA CALDERON SOPO	13EE2020721100000015646	51.992.098
13	SANDRA MILENA MARTINEZ	13EE2020721100000014981	52.368.602

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011, el cual lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

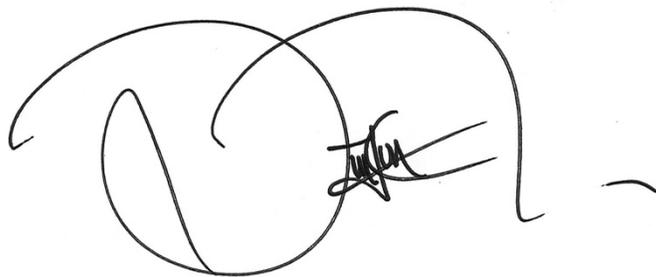
RESOLUCION NÚMERO 2250 DE 2021
(13 DE JULIO DE 2021)

“Por medio de la cual se da cumplimiento a un fallo de Acción de Tutela y se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

1. **A la empresa**, Carrera 69 No. 98 A 11 Local 111 (Outlet la Floresta)
notificacionesliquidacion@epsifarma.com.co
contacto@lievanoconsulting.com
2. **A los trabajadores**,
DELFA MARIA QUITIAN PEÑA mamar013@hotmail.com
NURY PEÑA NEUTA nuryneuta@hotmail.com
CARMEN CECILIA MONTES MONTES carmenmontes801@gmail.com
EDITH XIOMARA PALACIOS ferxio92@hotmail.com
FANNY NIÑO CUITIVA fnino58@misena.edu.co
ROSALBA GRANADOS ROJAS albarojas221017@gmail.com
OLGA PATRICIA DIAZ VARGAS patricia0410@hotmail.com
LUZ STELLA BELTRAN luz-1264@hotmail.com
SANDRA PATRICIA CARVAJAL carvaspato947@gmail.com
MARPI ROCIO LESMES FERRO rociolesmesferro@hotmail.com
SONIA YOLANDA GONZALEZ BUITRAGO keylayedgar2007@hotmail.com
LUZ SANDRA CALDERON SOPO calderonsopoluzsandra@gmail.com
SANDRA MILENA MARTINEZ nicotormar@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DIEGO ANDRES CORDOBA RIVEROS

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó y Revisó: Leidy R.
Diana T.
Diana F.
Astrid L.
C. Riveros
F. Barbosa

Aprobó: D. Córdoba 