

**PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR  
EN CARTELERIA  
UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO**

**Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo**

Barranquilla, Veintiún días (21) días de mayo de 2024, siendo las 8:00 am.

**PARA NOFICAR: RESOLUCION No.473 de 17/04/2024 a la empresa LABORATORIOS COFARMA S.A**  
En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida a la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A** mediante formato de guía número YG302252169CO, según la causal:

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

**AVISO**

<b>FECHA DEL AVISO</b>	21 de mayo del 2024
<b>ACTO QUE SE NOTIFICA</b>	Resolución No.434 del 11/04/2024 "Por la cual se resuelve Recurso de Apelación"
<b>AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ</b>	Directora Territorial Atlántico
<b>RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN</b>	No procede Recurso Alguno
<b>AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE</b>	No procede Recurso Alguno
<b>PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS</b>	No procede Recurso Alguno
<b>ADVERTENCIA</b>	La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente a la de la entrega del aviso en el lugar de destino
<b>ANEXO</b>	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo Doce (12) folios

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 21/05/2024  
En constancia.

**XIMENA SANABRIA RAAD**

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy \_\_\_\_\_ se retira la publicación del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo Resolución No.473 del 17/04/2024 **no procede recurso alguno**

La notificación personal a la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A** queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la fecha \_\_\_\_\_.

En constancia:

**XIMENA SANABRIA RAAD**

DIRECCION TERRITORIAL  
ATLÁNTICO  
CARRERA 49 No.72-46  
BARRANQUILLA ATLÁNTICO





**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0473  
DEL 17 DE ABRIL DE 2024**

**Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación**

**LA SUSCRITA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL  
ATLÁNTICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus facultades legales, y en especial las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, la Resolución 3455 del 2021, y previo los siguientes

**I. ANTECEDENTES**

- 1) Con escrito radicado bajo el número 05EE20201730800100005397 del 20 de agosto de 2020, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **RAFAEL DEYONGH MANZANO**, remitió la Coordinación del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, la solicitud de la ciudadana **MARTHA LIGIA PEREA BROKS**, a la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, habiendo sido por no haber llegado a acuerdo alguno según consta en el acta de no conciliación del día 21 de enero de 2020, por haber sido despedida sin permiso del Ministerio de Trabajo, a pesar de su estado de estabilidad laboral reforzada.
- 2) Con Auto No 0240 del 23 de febrero de 2021, se comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, **ADEMIR CAMARGO CAMACHO**, para adelantar la averiguación preliminar pertinente.
- 3) Que mediante Resolución No. 000351 del 3 de marzo de 2023, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, Doctor **ADEMIR CAMARGO CAMACHO**, resolvió sancionar a la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.** con multa de cuarenta y seis millones cuatrocientos de pesos (\$46.400.000), equivalentes a 1094,03 UVT, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, por violación de lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- 4) Con comunicación, radicada bajo el número 05EE20201730800100006605 de fecha 16 de junio de 2023, el doctor **JORGE MAYA RUGELES**, en su condición de apoderado especial, la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, presentó recurso de Reposición y en subsidio Apelación, con el objeto que se revoque la Resolución No. 000351 del 3 de marzo de 2023.
- 5) Que mediante Resolución No. 000235 del 1 de marzo de 2024, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial del Ministerio

*Asesoría Legal*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

de Trabajo, resolvió confirmar en todas sus partes la Resolución No. 000351 del 3 de marzo de 2023, y conceder el recurso de apelación antes esta Dirección.

**II. SÍNTESIS DE RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Una vez estudiadas las pruebas que reposan dentro del expediente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, Doctor **ADEMIR CAMARGO CAMACHO**, resolvió sancionar a la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.** con multa de cuarenta y seis millones cuatrocientos de pesos (\$46.400.000), equivalentes a 1094,03 UVT, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, por violación de lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**III. SÍNTESIS DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Nos permitimos transcribir totalmente el recurso presentado por el apelante.

*"CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y JURÍDICAS*

*I. YERROS SUSTANCIALES EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.*

- 1. Falsa motivación de la resolución No. 0351 del 3 de marzo de 2023. No existe violación por parte de mi representada de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto:*

*1.1. La finalización del contrato de trabajo obedeció exclusivamente al vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo, siendo esta una causal objetiva que no guarda ninguna relación con aspectos subjetivos como la discriminación por cualquier causa. NO existe nexo causal entre la finalización del contrato de trabajo y el presunto estado de salud que alega la extrabajadora.*

*Sobre el caso que nos ocupa, debemos poner de presente que, entre Cofarma y la señora Martha Perea existió un vínculo laboral bajo la modalidad contractual de término fijo, que inició el 10 de enero de 2012 y finalizó el 9 de enero de 2020, fecha en la que estaba prevista su terminación, conforme fue acordado por ambas partes y dado que desaparecieron las causas que originaron el **contrato de trabajo**, lo que soporta en mayor medida, la causal objetiva de terminación de su contrato.*

*Para efectos de acreditar lo dicho, mi representada aportó dentro de la oportunidad correspondiente, copia del contrato de trabajo suscrito con la señora Martha Perea.*

*De acuerdo con lo expuesto, es evidente que yerra el despacho al señalar que mi representada ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto:*

*(i) La señora Perea NO fue despedida, mucho menos de forma discriminatoria. Lo cierto es que, **su vínculo finalizó por la expiración del plazo fijo pactado** que, en los términos de la legislación laboral es una causal legal y objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, de tal suerte que,*

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

no tiene cabida que el despacho reconozca una protección especial a la querellante, máxime, si tal reconocimiento rebasa el ámbito de su competencia.

En consecuencia, debe acotarse que, al haberse configurado una causal objetiva de terminación, es inocuo lo indicado frente al trámite que se duele ante esta entidad, de conformidad con la **sentencia de la Corte Suprema de Justicia (rad: STL 1360 de 2018 M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo)** en la cual se adujo de forma contundente, que la **protección por fuero de salud solo procede sobre los despidos discriminatorios, lo que no ocurre en el presente caso.** En palabras de la mencionada Corporación:

"la prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1991 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima". (Subrayado y negrilla por fuera del texto original).

En virtud de lo anterior, basta afirmar que, la finalización del contrato de trabajo obedeció a una causa legal y objetiva, como lo es que desaparecieron las causas que originaron el contrato de trabajo, sumado a la expiración del plazo fijo pactado, de conformidad a lo dispuesto en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra indica:

"ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.>

"1. El contrato de trabajo termina: (...)

"c. **Por expiración del plazo fijo pactado;**" (Negrilla fuera del texto).

Ahora bien, es claro que, Cofarma conoce que existen situaciones que implican una especial protección a determinados trabajadores, sin embargo, en este punto, resulta importante resaltar que, **en Colombia, la estabilidad laboral reforzada se instituyó para proteger al trabajador de despidos discriminatorios, no para desconocer la naturaleza de un contrato, en este caso a término fijo, el cual terminó por expiración del plazo pactado.**

Sobre el alcance de la protección especial de la que es acreedor un trabajador en razón a su estado de salud, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 2827-2020, con radicación 74100, ha sido clara en señalar que:

"(...) el alcance del artículo 7 de la Ley 361 de 1997 **no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer en él hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación, esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real de la causa alegada.** Como en este caso no se logró desvirtuar la conclusión del Tribunal sobre la existencia de un modo legal de finalización de la relación de trabajo existente con el actor, en tanto terminó la labor para la que fue contratado. (...)" (Negrilla fuera del texto)

Así entonces, tenemos que la presunción de discriminación, que trae consigo el artículo 26 de la ley 361 de 1997, no es absoluto y permite prueba en contrario a cargo del empleador. Así lo estableció al Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360-2018, cuando señaló que:

"(...) el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada. (...)"

En concordancia con lo anterior, traemos a colación sentencia de la Corte Constitucional T-877 del 2014, M.P. Jorge Palacio, donde claramente hace referencia al nexo de causalidad en estas situaciones, allí expreso que:

Es clara Silva

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

"(...) el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental, es el motivo por el cual el trabajador fue despedido y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. (...)"

En este mismo sentido, innumerables jurisprudencias de la Corte, ha señalado que la expiración del plazo pactado es una causa legal y objetiva para terminar el contrato de trabajo, lo que descarta que pueda haber discriminación en la desvinculación del trabajador, así entonces, habiéndose descartado el carácter discriminatorio de la decisión y habiendo desvirtuado el nexo de causalidad, no es posible señalarla mi representada como violatoria de una disposición (artículo 26 de la Ley 361 de 1997), que solo tiene como objetivo evitar actos discriminatorios por parte de empleadores, contra trabajadores por su condición de salud, siendo que el actuar de mi representada se encuentra acorde a las disposiciones legales.

Lo indicado, cobra mayor sustento, si tenemos en cuenta que, mediante Sentencia **STL 6494 del 24 de mayo del 2023**, la Corte Suprema de Justicia, M.P. Doctor Luis Benedicto Herrera Díaz señaló que, no es necesario acudir ante el Ministerio del Trabajo, cuando la terminación del contrato se fundamente en razones objetivas, tal como ocurre en el caso que nos ocupa. Al respecto, el despacho señaló que:

"De la valoración de las pruebas; la autoridad judicial accionada encontró que las dolencias de la convocante empezaron en el año 2009 y que se mantuvieron en el tiempo, situación de la que fue enterado el empleador y quedó probada con las incapacidades médicas y los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, por eso, concluyó que el hecho de que la demandante no haya estado incapacitada por enfermedad general el día de la terminación de la relación laboral no significaba que se encontrara en condiciones médicas para realizar la labor y servicio contratado, como lo pretendía hacer ver la parte apelante, pues su estado de salud hizo mérito de recomendaciones médicas.

De igual manera, desatendió el argumento de que, como el dictamen de pérdida de capacidad laboral no se realizó durante la vigencia del contrato de trabajo, no se podría configurar el derecho, ya que, soportado en jurisprudencia de esta Corporación, determinó que el hecho de la discapacidad no está sujeta a prueba solemne, por lo que la autoridad judicial tiene libertad probatoria para comprobar la condición discutida.

No obstante, **al analizar si se configuró la tercera subregla, es decir, la presunción de un desoído discriminatorio, el Tribunal encontró que, dado que el empleador usó una razón objetiva para la terminación del contrato de trabajo, logró desvirtuar la presunción.** Al respecto señaló puntualmente:

De esta manera, el Tribunal encontró que para el caso que se puso bajo su consideración **no era posible presumir que la terminación del contrato de la convocante se hubiera dado por razones de su discapacidad. va que, de acuerdo a los medios de prueba allegados, el empleador looró demostrar la existencia de una razón objetiva, que no era otra que la terminación del contrato de suministro entre éste y Drummond Ltda., al que, a su vez, estaba asociado el contrato de trabajo por obra o labor suscrito con la convocante, así las cosas; consideró que no era dable presumir que la razón del desoído obedeció a su condición de discapacidad.**

Para esta Sala, el argumento utilizado por el Tribunal es acorde con lo adocinado por esta Corporación, que ha dejado claro que para que se configure la protección laboral reforzada, además de la prueba de la mengua en el estado de salud del trabajador y del enteramiento de tal situación al empleador, se requiere que la vinculación laboral hubiese terminado por razón de la discapacidad. lo cual se presume cuando no hay razones objetivas para la

Es claro Gaby

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

*terminación, sin embargo, en el presente asunto la presunción se desvirtuó, no es, tal como quedó probado, el despido de la convocante se orodiuo oor la terminación del contrato de suministro que su empleador tenía con la empresa que requería de sus servicios, como sucedió con los trabajadores que compartían sus circunstancias de contratación."* (Subrayado y negrita por fuera del texto).

*Por lo anterior, es evidente que, no le es imputable un incumplimiento a mi representada, máxime, si la honorable Corte Suprema de Justicia en sala laboral ha señalado en un caso análogo al que nos ocupa que, la existencia de una causal objetiva derruye la presunción de despido indiscriminado, pues, con suficiencia se ha acreditado que la decisión de Cofarma estuvo únicamente motivada en la expiración del plazo fijo pactado, tal como fue acordado por las partes en el contrato de trabajo suscrito.*

*Ahora bien, en el presente caso, no se puede debatir una presunta controversia respecto de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de mi representada o de un despido, porque en este caso lo que ocurrió es la efectiva expiración del plazo fijo pactado o el cumplimiento del término acordado en el contrato de trabajo suscrito entre Cofarma y la querellante, para lo cual no existe mandato legal que obligara a mi mandante a solicitar autorización alguna para el cumplimiento de dicho término contractual.*

*En otras palabras, la señora Perea NO fue despedida, teniendo en cuenta que, desde el inicio de su relación laboral, tuvo conocimiento de que, una vez llegara el plazo acordado, se resolvería el contrato de trabajo, toda vez que, celebró contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato a término fijo, y efectivamente terminó con base en la causal descrita en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, literal c).*

*De ahí que, ninguna obligación tenía mi representada en solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la querellante, máxime cuando ninguna protección especial por temas de salud le asistía a esta última.*

*Así las cosas, habiéndose demostrado en este caso que, la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión a la finalización del plazo fijo pactado y no por su supuesto estado de salud que, en todo caso era normal al momento de la finalización del contrato, queda más que desvirtuado cualquier fuero de salud a favor de la señora Perea, debiendo su despacho revocar la sanción impuesta y, en su lugar, ordenar el archivo del expediente.*

*Fundamento de lo expuesto, es el mismo artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que claramente prescribe que para que haya protección por esta causa, debe mediar un nexo causal entre la terminación y el presunto estado de indefensión o la limitación del trabajador, así:*

*"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo." (Negritas fuera de texto)*

*La citada norma establece garantías superiores para las personas discapacitadas, al establecer que cuando se quiera despedir a un empleado por su discapacidad se debe contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo que quiere decir que dicha estabilidad surge sí y solo sí, cuando se pretenda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, y que el móvil para dicha terminación sea la LIMITACIÓN del trabajador para el desempeño de sus funciones. No aplicando la estabilidad laboral reforzada para cualquier otra que*

*15/4/24  
S. Perea*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

se derive de sustentos distintos como sería el caso en comento, pues Insistimos en que la terminación del contrato laboral se dio en virtud de la finalización del plazo fijo pactado con la querellante que, en todo caso, no era acreedora de ningún estado de debilidad manifiesta.

Desvirtuado el nexo causal, es posible colegir, que este Despacho carece de fundamentos facticos y jurídicos, para considerar a mi representada como responsable de la vulneración del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por lo tanto, debe ordenar el archivo del proceso.

Ahora bien, si en gracia a la discusión este despacho Insiste en que se debía solicitar permiso aun cuando ocurrió una terminación de contrato de trabajo por razones objetivas como lo fue la finalización del término o lazo fijo pactado, sin lugar a algún tipo de discriminación, lo cierto es que:

**1.2. A la finalización de su contrato de trabajo, la señora Martha Perea no gozaba de estabilidad laboral reforzada por limitaciones de salud relacionadas con sus funciones.**

Debemos indicar que, si bien la extrabajadora contaba con un dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral, del que se vale el despacho para fundamentar su decisión sancionatoria, debemos resaltar que el porcentaje de dicha calificación es menor al 15% que, es el porcentaje referido por las Altas Cortes para considerar una persona con alguna debilidad manifiesta.

Lo anterior, significa que, la señora Perea no se encuentra limitada para laborar, pues la ley ha sido clara en determinar que, solo los trabajadores que presentan una limitación severa o profunda son los que se consideran limitados o con discapacidad, lo cual no ocurre en su caso. Ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1o de la ley 361 de 1997, que reza lo siguiente:

"Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias."

Al respecto, es criterio de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en sentencia del 22 de julio de 2020 M.P.: Ornar Mejía, que no se protege cualquier incidencia de salud ni una condición "abstracta de debilidad manifiesta" sino las "discapacidades relevantes", como es el hecho de tener una calificación mayor al 15%, lo que no sucede en el caso que nos ocupa.

En palabras de la Corte:

"Según el art. 5 de la Ley 361 de 1997, reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001, vigente para la época del despido del actor (se itera), esa discapacidad relevante se considera a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral".

Por tanto, se tiene que, hasta este punto, es claro que la señora Perea NO se encontraba en una situación de debilidad manifiesta al momento de dar por terminado su contrato de trabajo que, en todo caso, nos permitimos señalar y aclarar, nuevamente, las condiciones en que este fue finalizado:

(i) No contaba con una calificación de PCL que pudiera dar cuenta de algún tipo de estado de invalidez en cabeza de la querellante e incluso, su calificación era mucho menor a la preceptuada por las altas Cortes para considerar siquiera, existencia de un estado de debilidad manifiesta.

1985  
se  
5



Por la cual se resuelve un recurso de apelación

En esta misma línea, ha indicado la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que las personas con calificación de pérdida de capacidad laboral inferior al 15% carecen de la condición de discapacitados y, por tanto, se encuentran por fuera de la protección especial establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo anterior, como se lee en reciente sentencia de dicha Corporación del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz de fecha 24 de febrero de 2021 y con radicación SL0572-2021, al indicar:

"En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, Radicación N° 86278 SCLAJPT-10 V.00 23 como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa."

Por tanto, dado que la querellante en el momento de la terminación tenía una PCL inferior al 15% y que, NO existe nexo causal entre la finalización de su vínculo y su condición de salud, carece de sustento la sanción impuesta a mi representada, por lo que debe el despacho revocar su decisión y en su lugar, ordenar el archivo del expediente.

Ahora bien, si en gracia a la discusión el despacho insiste en señalar que la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud no requiere de una calificación para su reconocimiento y protección, lo cierto es que, en el caso de la señora Martha Perea, padece unas afectaciones que no le impiden el desarrollo normal de sus actividades laborales.

**1.3. No existe una enfermedad que pueda ser calificada como grave y/o catastrófica.**

De conformidad con el criterio de la Corte Constitucional, para que opere la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, **no puede ser cualquier enfermedad la que aqueje al trabajador para que inmediatamente surja el fuero de salud.** Es por ello que, para el caso de la señora Martha Perea, es evidente que, los diagnósticos que padece, no se revisten de tal categoría, por lo que, no procede para ella, el amparo que erradamente reconoce este despacho, máxime, si se tiene en cuenta la posición de la Corte Constitucional en sentencia T - 472 del 2014.

Nótese que enfermedad catastrófica y de alto costo, se define en el Manual de Actividades Procedimientos e Intervenciones del Plan Obligatorio de Salud como:

"(...) aquellas que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo "costo - efectividad" en su tratamiento. Corresponden según la normatividad a: tratamiento con radioterapia, quimioterapia para el cáncer, diálisis para insuficiencia renal crónica, trasplantes (renal, de corazón, de medula ósea y de córnea), tratamiento para el SIDA y sus complicaciones, tratamiento quirúrgico para enfermedad del corazón y del sistema nervioso central, tratamiento quirúrgico para enfermedades de origen genético o congénito, tratamiento médico quirúrgico para el trauma mayor, terapia en unidad de cuidados intensivos, reemplazos articulares y atención del Gran Quemado-en el régimen subsidiado".

Con base en lo anterior, se tiene que, ninguna de las condiciones de salud que fueron alegadas por la querellante son enfermedades mortales, catastróficas o de alto costo.

En todo caso, debe resaltarse que, **el hecho de tener diagnosticada una patología, no es sinónimo de estabilidad laboral reforzada**, de lo contrario, la excepción se convertiría en regla general, desnaturalizando la protección especial que requieren algunas personas. Para el caso que nos ocupa, la señora

Es claro GGG

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

Martha Perea es una persona con capacidad laboral, por lo que, no existen razones fácticas ni jurídicas que determinen en el presente caso hay un incumplimiento por parte de mi representada de la norma que se le acusa.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, la estabilidad laboral reforzada no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado", se trata de una garantía que configura un derecho excepcional para determinadas personas por circunstancias especiales que requieren protección constitucional, con el fin de evitar escenarios de discriminación por su condición. No obstante, en el caso de la señora Martha Perea, esta NO tuvo ninguna clase de condición que lo limitase sustancialmente en el ejercicio de sus funciones.

Así las cosas, es posible concluir que, dentro del presente proceso se encuentra demostrado que, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, es decir, el pasado 9 de enero de 2020, la señora Perea Brooks NO era una persona en estado de debilidad manifiesta, pues, no reunía las características para considerar que era acreedora de un fuero de salud, teniendo en cuenta que:

(i) La señora Martha Perea, NO tenía recomendaciones, ni restricciones laborales al momento de la terminación de su contrato de trabajo. Por el contrario, trabajó con completa normalidad, teniendo en cuenta que, su condición de salud no interfería con sus actividades laborales.

(ii) Al momento de finalizar el vínculo laboral, la señora Martha Perea NO tenía un PCL Igual o superior al 15%, como tampoco presentó prueba que padeciera una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones.

(iii) Las patologías a las que hace referencia la señora Perea, son temas menores que, NO interferían en sus actividades ordinarias, por lo que pudo seguir laborando normalmente, lo que, en definitiva, no la hace un sujeto de especial protección por fuero de salud.

Así las cosas, es posible afirmar que, el reconocimiento de una condición especial de salud que realiza este despacho, carece de todo sustento fáctico y jurídico si tenemos en cuenta que, en el expediente no existe prueba si quiera sumaria que así lo acredite. Además, las consideraciones del despacho configuran el reconocimiento de un derecho en cabeza de la señora Martha Perea lo que, a todas luces, rebasa el ámbito de la competencia de este ministerio.

Ahora bien, si en gracia a la discusión, la entidad insiste en señalar que la extrabajadora presentaba quebrantos en su salud en vigencia de su contrato de trabajo, debemos resaltar que, al momento de la finalización del contrato, Cofarma no tuvo conocimiento de alguna recomendación o restricción médica laboral que la limitara el normal cumplimiento de sus funciones, dejándose de configurar en ese caso, el elemento subjetivo de la protección constitucional por estado de debilidad manifiesta en los términos de la sentencia T - 317 de 2017:

"Es decir, existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el **empleador tenga conocimiento de la situación**, y (iii) que se demuestre un **nexo causal entre el despido y el estado de salud.**" (Negrita fuera del texto)

Así lo ordena el juez

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

prorrogado, a pesar de haber sufrido un accidente de trabajo meses antes de la comunicación del preaviso. No obstante, el empleador alega que la terminación se dio en razón a causas objetivas. Al respecto la Corte señaló que:

"(...) le corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados; para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, **las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral**, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales. (...)"(Negrita fuera del texto)

• **Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2586 del 2020, M.P. Clara Dueñas Quevedo:**

En la sentencia, se estudió el caso de la no prorroga de un contrato de trabajo a término fijo, de un trabajador con calificación de accidente de origen laboral. En este caso la Corte, claramente señaló:

"(...) **el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva.** Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador. (...)"(Negrita fuera del texto)

**Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1360 del 2018, M.P. Clara Dueñas Quevedo:**

Sobre la obligatoriedad de la autorización del Ministerio del Trabajo, previa terminación de un contrato de trabajo, señaló que:

"(...) Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(...)

(c) **La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.** En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. (...)"(Negrita fuera del texto)

En ese orden de ideas, tenemos que siempre que medie causa objetiva para la terminación de un contrato de trabajo, de personas con presuntas afectaciones en salud, el empleador no deberá acudir al Ministerio del trabajo solicitado autorización para su terminación.

En efecto, consideramos importante que el Despacho tome en consideración los argumentos aquí expuestos, y logre ajustar su decisión a lo realmente probado dentro del proceso, y al análisis jurídico y jurisprudencial realizado.

S. Clara Dueñas Quevedo

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

Así ías cosas, insistimos en que la señora Perea Brooks no es una persona discapacitada en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículo 1o y 5o de la Ley 361 de 1997, o con limitaciones como aquellas que tienen un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 25%, de la que se desprendera la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para despedir al trabajador aforado, máxime, si las causas que originaron la finalización del vínculo fue una causal objetiva, por lo que amablemente nos permitimos solicitar al despacho se sirva, revocar la decisión sancionatoria y en su lugar, ordenar el archivo del expediente.

**2. En el caso bajo estudio, el empleador no está obligado a acudir al Ministerio del Trabajo, cuando la terminación del contrato obedece a una causal legal y objetiva.**

En concordancia con lo manifestado en párrafos precedentes, sobre la configuración de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, frente a presuntas situaciones de estabilidad laboral por salud, en este punto, resulta necesario enfatizar en aquel precedente jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema Justicia, donde se realiza análisis de casos análogos al que hoy aquí se estudia, cuya tesis se pone en consideración de su Despacho para ser analizada en el acto administrativo que resuelva de fondo la situación que hoy nos ocupa.

Se citará apartes jurisprudenciales, que sustentan los argumentos esgrimidos por la defensa, de la siguiente manera:

• **Corte Suprema de Justicia, Sentencia STL 6494 del 2023, M.P. Doctor Luis Benedicto Herrera Díaz:**

En la citada jurisprudencia se evaluó el caso de una trabajadora con una condición de salud que era conocida por el empleador, pero que, con ocasión a la configuración de una causal objetiva se dio por terminado el contrato de trabajo, sin autorización del Ministerio del Trabajo. Al respecto, la sala señaló que:

De esta manera, el Tribunal encontró que para el caso que se puso bajo su consideración **no era posible presumir que la terminación del contrato de la convocante se hubiera dado por razones de su discapacidad. va que, de acuerdo a los medios de prueba allegados, el empleador logró demostrar la existencia de una razón objetiva, que no era otra que la terminación del contrato de suministro entre éste y Drummond Ltda., al que, a su vez, estaba asociado el contrato de trabajo por obra o labor suscrito con la convocante, así las cosas, consideró que no era dable presumir que la razón del desoído obedeció a su condición de discapacidad.**

Para esta Sala, el argumento utilizado por el Tribunal es acorde con lo adocinado por esta Corporación, que ha dejado claro que para que se configure la protección laboral reforzada, además de la prueba de la mengua en el estado de salud del trabajador y del enteramiento de tal situación al empleador, se requiere que la vinculación laboral hubiese terminado por razón de la discapacidad, lo cual se presume cuando no hay razones objetivas para la terminación, **sin embargo, en el presente asunto la presunción se desvirtuó, pues, tal como quedó probado, el desoído de la convocante se produjo por la terminación del contrato de suministro que su empleador tenía con la empresa que requería de sus servicios, como sucedió con los trabajadores que compartían sus circunstancias de contratación.**" (Subrayado y negrita por fuera del texto).

• **Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 711 del 2021, M.P. Gerardo Botero Zuluaga:**

Se estudió un caso sobre estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en salud, de un trabajador, cuyo contrato de trabajo a término fijo no fue

58  
Benedicto Herrera Díaz

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

**3. Existencia de antecedentes administrativos. El Ministerio del Trabajo deberá adoptar decisiones armónicas que no desconozcan el principio de seguridad jurídica.**

Resulta pertinente poner en conocimiento de su Despacho que, en casos análogos al que nos ocupa, el Ministerio del Trabajo tiene recientes precedentes que, comparten la posición de abstenerse de emitir un pronunciamiento, pues ello, implica la definición de un conflicto jurídico:

Lo dicho se evidencia con la **Resolución No. 0473 del 4 de abril de 2022 expedida por este mismo despacho, el doctor Ademir Camargo Camacho del Grupo de Prevención. Inspección. Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se resolvió averiguación preliminar y se ordenó el archivo del expediente por la falta de competencia de esta entidad para reconocer lo pretendido en estos casos por la parte querellante:**

"Se establece que, los inspectores de trabajo en virtud de las normas que les confieren competencias, como la ley 1016 de 2013, **no es dable reconocer y declarar derechos, va que, la anterior facultad es propia de la Jurisdicción Laboral.** Por tanto, este despacho se abstiene de pronunciarse frente a las cuestiones anteriormente relacionadas de fondo."

Asimismo, mediante **Resolución No. 0344 del 23 de enero de 2023 expedida por la doctora Estellia Mercado García del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Valle del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se resolvió un recurso de reposición y se ordenó revocar una sanción teniendo en cuenta que la facultad de resolver los conflictos jurídicos que se originan de la relación laboral corresponde únicamente a los jueces ordinarios:**

"(...) aunado al hecho que era la jurisdicción ordinaria laboral, la llamada a dirimir el conflicto existente, esto en virtud de lo preceptuado en el código Procesal del Trabajo, en el artículo 2 determina los asuntos que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad que respecto de las competencias señala:

"(...) ARTICULO 2. COMPETENCIA GENERAL. La jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente en el contrato de trabajo. (...)"

Como corolario, **igual criterio debe adoptarse en esta oportunidad, atendiendo a principio de la seguridad jurídica como principio central del ordenamiento jurídico, en tanto que existiendo una igualdad táctica y jurídica en los trámites objeto de estudio, deberá el funcionario adoptar decisiones armónicas que no desconozcan los precedentes, especialmente cuando estos son proferidos por la misma entidad.**

Así las cosas, consideramos que tal antecedente debe ser analizado de fondo y en virtud de tal análisis, debe revocar la decisión sancionatoria y en su lugar absolver a mi representada.

**II. YERROS PROCEDIMENTALES EN LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA QUE NOS OCUPA.**

1. **Violación al derecho de defensa y contradicción. El despacho a su cargo NO apreció, ni siquiera advirtió las pruebas arrimadas por mi representada, en el curso de la investigación.**

*S. Elena Gilroy*

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

Debemos reiterar que, este despacho NO tuvo en cuenta las pruebas documentales presentadas por Cofarma, en cumplimiento de los múltiples requerimientos realizados, siendo que no hizo análisis ni valoración de estas, por lo que consideramos una violación al derecho de defensa y contradicción por parte de la entidad.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, con el simple estudio de las pruebas aportadas, este despacho habría concluido que, no ha existido ninguna violación normativa por parte de la compañía y, por el contrario, su actuar se encuentra ajustado a los preceptos legales y jurisprudenciales.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C - 536 del 2008, se refirió a la igualdad probatoria o de armas, así:

"(...) El principio de igualdad de armas constituye un elemento esencial de la garantía del derecho de defensa, de contradicción, y más ampliamente del principio de juicio justo, y hace relación a un mandato según el cual, cada parte del proceso penal debe poder presentar su caso bajo unas condiciones y garantías judiciales, **que permitan equilibrar los medios y posibilidades de actuación procesal dentro de las cuales se presente como esencial las facultades en cuanto al material probatorio a recabar, de tal manera que no se genere una posición sustancialmente desventajosa de una de las partes frente a la otra parte procesal**, como la que de hecho se presenta entre el ente acusador y el acusado, a favor del primero y detrimento del segundo(...)" (Subrayado y negrilla por fuera del texto).

En tal sentido, la Corte Constitucional, ha manifestado en distintas sentencias que, al no darle la apreciación correcta a las pruebas dentro de un proceso, el fallador podría incurrir en defectos facticos dentro de un proceso, defecto que tiene lugar cuando resulta **evidente** que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar una determinada norma es absolutamente inadecuado.

Por lo tanto, la violación el debido proceso y el derecho de defensa a mi representada resulta evidente, conllevando así la nulidad de los actos que con posterioridad se expidan en relación con esta investigación, a menos que este vicio sea subsanado.

SI bien sabemos, que el Código de Procedimiento Administrativo, y de lo Contencioso Administrativo, no señala reglas precisas para la etapa de averiguación preliminar del proceso administrativo sancionatorio, también lo es que, ello no obsta para que las autoridades desconozcan principios y derechos propios y fundamentales de los procedimientos administrativos sancionatorios, como es el de conocer desde el iníelo de la Investigación, los hechos y pruebas en se basan para endilgar una transgresión por parte de mi representada. Empero, este derecho se le ha negado a mi mandante en esta investigación y, por lo tanto, debe ser rehecha toda la actuación que hasta ahora se ha surtido en la misma para garantizar los derechos conculcados.

Lo anterior, es el criterio preponderante de la Corte Constitucional. Sobre el particular, podemos citar la sentencia C-593 de 2014, que sobre la preeminencia de tal garantía en los procedimientos administrativos sancionatorios ha Indicado:

"Ha señalado la jurisprudencia que los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción v de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis In ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla".

Cofarma 5/16/24

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

"En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo v adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos carcas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-772 de 2003). De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir v a **controvertir las pruebas**, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio". (Subrayado y negrita por fuera del texto).

Finalmente, es preciso indicar, en este punto que, la valoración de las pruebas aportadas en el transcurso del proceso ayuda a soportar los argumentos presentados frente al caso en concreto y a llenar el vacío de interpretación de su despacho. En ningún caso, versaría sobre otros hechos distintos de esta investigación administrativa, máxime cuando tiene conocimiento directo de los hechos materia de la misma. Lo anterior, da fe que esta es necesaria y conviene ampliar la información y demostrar la verdad de los hechos sobre los cuales se funda mi defensa. Por lo tanto, considere que todo documento allegado y prueba solicitada son un medio probatorio idóneo para ser arrimado al proceso y del cual su despacho, no se pronunció de fondo de lo aportado con respecto a este trámite.

En consideración a todo lo anteriormente expuesto, debe su Despacho declarar la nulidad de todo lo actuado y, garantizar ios derechos de mi representada.

**2. Violación al procedimiento de imputación de cargos a mi representada. Dado que el acto de formulación de cargos en que se sustentó la decisión de sancionar no reúne los requisitos de ley en forma sustancial y, con el mismo, se viola el debido proceso y el derecho de defensa de mi representada.**

3.

Es preciso indicar que, en el auto de formulación de cargos en el que se sustentó la decisión de sancionar a Open Market, no se establecieron con precisión y claridad, los hechos y pruebas en los que el mismo se sustenta, violando con ello el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que a la letra indica:

"Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sandonatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará caraos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión v claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas v las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso". (Subrayado por fuera del texto)

S. Clara S. S. S.

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

*Simplemente, el mencionado auto se limitó a guardar el esquema formal de la norma, pero no concretó, ni precisó en forma clara qué circunstancias de hecho o de derecho constituían para el Despacho, la presunta vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En ningún aparte del acto de formulación de cargos se indicó porqué se consideró violación por parte de mi representada la mencionada normativa, impidiendo que mi representada aportara las pruebas que consideraran siendo pertinentes y conducentes a fin de desvirtuar los cargos propuestos y evitar ía imposición de sanciones.*

*En ese escenario, resulta evidente entonces que el acto que nos ocupa vulnera el debido proceso y el derecho de defensa de mi representada, por lo que debe ser revocado, salvaguardando, además de los principios constitucionales antes mencionados, el principio de la eficiencia que rige toda actuación administrativa.*

**3. El Ministerio del Trabajo no graduó la sanción impuesta, ni mucho menos expresó las circunstancias de racionalidad y proporcionalidad que lo guiaron a tasar la multa.**

*En este punto debe indicarse que, si bien es cierto que, la graduación de las sanciones en los procesos administrativos tiene cierto grado de discrecionalidad por parte de la autoridad competente, también lo es que, el monto de esta debe tener en cuenta ciertos criterios para su fijación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.*

*En virtud de lo anterior, es claro que, en el presente caso no fueron debidamente sustentadas las circunstancias que guiaron al despacho a imponer tal sanción, máxime, si la entidad desconoce en el acápite de graduación de la sanción que mi representada presentó sus descargos y alegatos de conclusión, pero en los antecedentes del acto administrativo indica que, Cofarma sí los presentó dentro de la oportunidad legal.*

*Ahora bien, el despacho no señala con suficiencia que circunstancias encuadran en la situación de la empresa o, su de alguna manera, estas podrían concluir en el aumento o reducción del espectro económico en el que se establecería el monto con el que se sancionaría a Cofarma, por lo que me permito manifestar:*

*Frente al grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes, o se hayan aplicado las normas legales pertinentes; siempre hemos sido transparentes en el curso de esta investigación administrativa al demostrarle al despacho en cada una de las oportunidades procesales, la aplicación correcta de la normatividad laboral para cada caso en concreto.*

*Frente al daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados; no hay elementos tácticos, probatorios ni argumentos jurídicos que permitan inferir que la empresa se encuentre inmersa en el incumplimiento de los artículos acusados en la resolución de referencia, conforme a como lo hemos demostrado durante el trámite de esta actuación, en donde, enfatizamos el cumplimiento de las normas laborales que acobija a la empresa.*

*Por su parte, esta sanción tampoco respeta el principio de la razonabilidad, que implica que toda sanción, su quantum punitivo obedezca a una razón, para lo cual quien la imponga debe, por lo menos, indicar el porqué de la misma, precisando expresamente qué circunstancias tuvo en cuenta para su tasación y las pruebas que la fundamentan, lo cual brilla por su ausencia en la resolución que nos ocupan.*

*De ahí, que el artículo 50 del CPACA y el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 señalen unos criterios de graduación de las sanciones que delimitan el margen de apreciación del operador jurídico en la cuantificación de la sanción y que debe atender a ellos para fundamentar el rigor de la sanción. Nótese que el artículo 50*

*Es el caso Cofarma*



Por la cual se resuelve un recurso de apelación

*ibidem* contempla supuestos tanto agravantes como atenuantes de la conducta, los cuales sirven para establecer la intensidad del castigo a imponer.

Sin embargo, ninguna de estas consideraciones, ni la forma de graduarla, ni porqué su rigor, se expusieron con suficiencia en el acto administrativo sancionador que nos ocupa, de tal suerte que la misma debe ser revocada por ilegal, al constituirse como violatoria los derechos fundamentales de mi representada.

No obstante, solicitamos al despacho que, de no optar por el archivo de la presente, que revise el monto endilgado a mi representada, pues respetuosamente consideramos que este es desproporcionado.

**4. Falta de competencia del Ministerio del Trabajo. El asunto que se debate en la presente investigación es un conflicto jurídico que, se escapa de la competencia de la entidad.**

En el presente caso, obra una interpretación particular del alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que, a juicio del despacho, existe por parte de Cofarma, una violación de lo dispuesto en la citada norma, a partir de la finalización del contrato de trabajo de una trabajadora que, a la fecha de la terminación del vínculo laboral no reportaba condiciones que la hicieran acreedora de estabilidad laboral reforzada. Por lo que el alcance que le pretende dar el despacho a la interpretación de la norma laboral va más allá de lo que se evidencia en el tenor de esta, toda vez que, lo que claramente prohíbe es que, **"ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación"** lo que difiere con la realidad del caso.

Encontramos también que, se excede el despacho en sus competencias al reconocer a la señora Martha Perea una estabilidad laboral reforzada por un presunto fuero de salud, cuando no existe una evidencia certera que así lo catalogue, por el contrario, lo que sí se puede probar es que, mi representada finalizó el contrato en virtud de una causal objetiva de las contenidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, situación a la que esta entidad le restó importancia y con ello, desatendió la línea jurisprudencial que la honorable Corte Suprema de Justicia ha trasado para estos casos, por lo que, de ninguna manera esta entidad podía determinar si existe o no un derecho amparado por una norma, como lo ha pretendido en el presente caso.

Resulta Imperativo manifestar que, la jurisdicción laboral es la autoridad competente para dirimir los conflictos de carácter jurídico que se susciten entre las partes por la ejecución del contrato de trabajo, conforme lo establece el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo.

Es por lo que, en el presente caso, la decisión de determinar si se violentó o no una norma de carácter laboral, **compete única y exclusivamente por mandato legal a la jurisdicción ordinaria**, máxime, si con la decisión asumida por el Ministerio de Trabajo, declara un derecho en cabeza de la parte querellante a través de la definición de una controversia jurídica, lo que claramente escapa de su competencia según lo dispuesto en el artículo 486 del CST, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 del 2000, que dispone:

"Los funcionarios del Ministerio de Trabajo (...) Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales en definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar como conciliadores." (Subrayado fuera de texto)

En desarrollo de esa disposición, el Consejo de Estado, en sentencia de septiembre de 1999, MP Javier Díaz Bueno, rad. 824 - 99, ha sostenido que: "Examinados los actos acusados y en especial de los artículos 17, 485 y 486 del CST, se observa que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social no obró en cumplimiento del poder de policía laboral de que está investido, sino que se

*Belem Gil*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

*excedió en el ejercicio de sus funciones, y por lo tanto actuó sin competencia, pues entró a resolver situaciones que son propias del Juez, antes de que sean propias del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social<sup>1</sup>". (Subrayado fuera de texto)*

*1 Al respecto también se pueden consultar las sentencias del Consejo de Estado del 8 de octubre de 1986 y la 22 de agosto de 1996, Expediente 10728, que a la letra indica: "Las decisiones acusadas no son de carácter*

*Lo anterior, por cuanto las funciones de policía administrativa no se acompañan con las funciones jurisdiccionales, tal como lo ha ilustrado el Consejo de Estado de antaño en la sentencia de fecha septiembre 12 de 1980. Consejero Ponente: Doctor Ignacio Reyes Posada, cuando dijo:*

*"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de Policía Administrativa para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia".*

*Esto adquiere mayor sustento, si tenemos en cuenta que, para resolver esta situación, se requiere discurrir y determinar el alcance de la norma. Además, dado que la simple confrontación de las normas que regula tal asunto con los hechos que puedan ser materia de investigación, no es posible determinar su violación sin acudir a racionios de valor de interpretación o juicios de valor, entonces el Ministerio no podría legalmente decidir en ninguno de los dos asuntos, en tanto que se estaría invadiendo la órbita de competencia de los jueces.*

**PETICIÓN**

*Con fundamento en todo lo antes expuesto, atentamente nos permitimos solicitar a su Despacho se sirva:*

- 1. Revocar en todas sus partes, la Resolución No. 0351 del 3 de marzo de 2023, por medio de la cual se impone sanción a LABORATORIOS COFARMA S.A.*
- 2. Como consecuencia de lo anterior, dictar acto administrativo de fondo que ordene absolver a LABORATORIOS COFARMA S.A. de los cargos que se le acusan.*
- 3. Ordenar el archivo de expediente.*

**PRUEBAS Y ANEXOS** *Téngase en cuenta todas las pruebas documentales que fueron aportadas dentro del trámite de la presente investigación administrativa."*

**IV. DECISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN**

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. Igualmente establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno, normatividad vigente o el mismo Ministerio lo determine. Que el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 señala que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a

*Ignacio Reyes Posada*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

*plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso."*

De conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, el recurso de APELACION, procede ante el superior funcional o jerárquico de quien tomó la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. En ese sentido el recurso interpuesto por el doctor **JORGE MAYA RUGELES**, en su condición de apoderado especial, la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, contra la Resolución No. 000351 del 3 de marzo de 2023, es procedente toda vez que se presentó dentro del término establecido en el artículo 76 del mismo cuerpo normativo.

En ese mismo orden de ideas, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C - 818 de 2005 indicó:

*"Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas".*

Al respecto es menester manifestar lo siguiente:

El motivo de la presente diligencia administrativa laboral consistía en verificar si la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, despido o no la señora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS** estando en condición de estabilidad laboral manifiesta, y sin autorización de este Ministerio

Respecto a los argumentos del apelante menester manifestar lo siguiente:

En primer lugar, es preciso si la señora establece si de las pruebas allegadas al plenario se vislumbra que la señora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS**, era merecedora del fuero de estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud.

Revisado el expediente, encuentra el Despacho que la querellante padecía de la patología denominada **TUNEL DEL CARPO BILATERAL**, y que su origen según lo plasmado en la historia clínica es profesional; que la empresa conocía de la patología, tal y como se desprende del acta de seguimiento de fecha 30 de diciembre de 2019, que la misma era progresiva y por parte disminuía su capacidad de laboral; tal y como lo reconoce la empresa en el recurso que nos

*Así se declara*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

solicitud de parte; en el mismo sentido el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que las autoridades administrativas sujetas a su contenido podrán iniciar actuaciones administrativas de oficio o a solicitud de persona. Finalmente, las Resolución Ministerial 3455 de 2021, nos llena de facultades para conocer y pronunciarnos en forma definitiva sobre el particular.

Es competente esta Dirección Territorial del Atlántico en los términos de los artículos 74 al 82 del (C.P.A.C.A.), para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias proferidas por las Coordinaciones de la Dirección Territorial, con fundamento en los principios orientadores de las actuaciones administrativas las cuales se desarrollan con arreglo a los principios de economía, debido proceso, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las disposiciones de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A), cuya finalidad es garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos legales, el ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales. De ahí se concibe notable conocer los principios que conforman el derecho fundamental al Debido Proceso, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, tales como: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa.

De lo anterior es necesario por parte de este despacho analizar lo que establece el artículo segundo, tercero y cuarenta y siete y subsiguientes de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A) y el artículo 29 de la Constitución Política Nacional.

**Artículo 2º de la Ley 1437 de 2011.** *“Ámbito de Aplicación. Las normas de este Código se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.”*

**Artículo 3º Principios.** *“Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente con arreglo los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, Economía y celeridad. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se Adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in ídem.”*

**Artículo 29 Constitución Política Nacional.** *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la*

*Es el caso*

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

ocupa.

Ahora bien, tal y como lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia T-271 de 2012, de fecha 30 de marzo de 2012,:

*" El amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de su labor, por padecer: (i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales."*

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional que citaremos a continuación:

*"ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar"*

Al respecto recordó:

"4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *"impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"*,<sup>[134]</sup> toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),<sup>[135]</sup> T-141 de 2016 (Sala Tercera),<sup>[136]</sup> T-351 de 2015 (Sala Cuarta),<sup>[137]</sup> T-106 de 2015 (Sala Quinta),<sup>[138]</sup> T-691 de 2015 (Sala Sexta),<sup>[139]</sup> T-057 de 2016 (Sala Séptima),<sup>[140]</sup> T-251 de 2016 (Sala Octava)<sup>[141]</sup> y T-594 de

*Así se declara*

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

2015 (Sala Novena).<sup>[142]</sup> Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como inválidos, en situación de discapacidad, disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia”.

De las jurisprudencias antes anotadas, es claro y sin que ello implique una declaración de derechos que la señora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS** se encontraba protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud; habida cuenta que, existe en el expediente documentación que demuestra que el mismo en atención de la concepción amplia *acogida por la honorable Corte Constitucional se cataloga como: en situación de discapacidad, que le “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.”*

Ahora bien, sobre el argumento que la quejosa no fue despedida, ni mucho menos discriminada porque su vínculo laboral finalizó por la expiración del niazó fijo pactado que en los términos de la legislación laboral es una causal legal v objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, de tal suerte que, no tiene cabida que el despacho reconozca una protección especial a la querellante, máxime, si tal reconocimiento rebasa el ámbito de su competencia. Es pertinente traer a colación lo señalado por la Honorable Corte Constitucional sobre el asunto en Sentencia T-035 de 20222, donde señaló:

*“ Resulta válido reiterar que el vencimiento del plazo o de la prórroga de un contrato de trabajo a término fijo, o la supuesta culminación de la obra o labor contratada, son circunstancias insuficientes para justificar su terminación y, por ende, optar por la no renovación, cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional, como es el caso de los accionantes. Así lo ha precisado la Corte al indicar que **“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral***

*Resulta válido reiterar que el vencimiento del plazo o de la prórroga de un contrato de trabajo a término fijo, o la supuesta culminación de la obra o labor contratada, son circunstancias insuficientes para justificar su terminación y, por ende, optar por la no renovación, cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional, como es el caso de los accionantes. Así lo ha precisado la Corte al indicar que “el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la*

*Escritura gfbj*

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

*efectividad del principio de estabilidad, en cuanto 'expectativa cierta y fundada' del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."*

140. Para esta Sala es evidente que la terminación de los contratos de Cristian Montaña (T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) fue arbitraria y contaría a la Constitución, por cuanto se efectuaron de forma unilateral y la razón de ser fue su estado de salud.

141. Por consiguiente, se (i) revocarán las decisiones de instancias y, en su lugar, se concederá el amparo reclamado; (ii) declarará la ineficacia de la suspensión y/o terminación de los contratos; (iii) ordenará el reintegro de los demandantes a unos cargos iguales o mejores a los que desempeñaban, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por los accionantes -desde su retiro hasta su efectivo regreso-; (v) ordenará que los peticionarios sean capacitados para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (vi) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario en favor de los actores, toda vez que la suspensión del contrato de trabajo y/o desvinculación se efectuó sin la autorización del Ministerio del Trabajo" (subrayas y negrillas fuera de texto)

Dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo siguiente:

**"Artículo 26º.-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012 . En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial, y lo ordenado por la legislación, es claro que la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A.** si debió solicitar autorización a este Ministerio para despedir con fundamento en una causal objetiva a la trabajadora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS**, cumpliendo para ello los requisitos que de la Dirección de Derechos Fundamentales de esta Cartera Ministerial estableció para tales menesteres, es decir:

*"El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación de contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.*

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o

*Es el caso GILBY*

**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

*cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal "C" de la Circular. Cuando la incapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador.*

*- Si el inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta expedirá la autorización correspondiente."*

Lo cual nunca efectuó, por lo que se hacía necesario sancionarla por la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 381 de 1997.

El hecho que en la Resolución No. 0473 del 4 de abril de 2022 expedida por el doctor Ademir Camargo Camacho del Grupo de Prevención. Inspección. Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo, resolviera una averiguación preliminar y se ordenó el archivo del expediente por la falta de competencia de esta entidad para reconocer lo pretendido en estos casos por la parte querellante, no implica que deba hacer lo mismo con todas las averiguaciones de este tema, teniendo en cuenta que se deben valorar las pruebas allegadas a los diferentes expedientes; y en el caso que nos ocupa el funcionario no reconoció ni declaró derecho alguno.

Igualmente, no es valedera la afirmación de que por haber archivado una funcionaria de otra territorial una averiguación se deba hacer lo mismo en esta.

En cuanto al argumento de la violación al procedimiento de imputación de cargos a su representada. Dado que el acto de formulación de cargos en que se sustentó la decisión de sancionar no reúne los requisitos de ley en forma sustancial y, con el mismo, se viola el debido proceso y el derecho de defensa de mi representada; queremos anotar que el honorable togado hace relación a la empresa a la empresa **Open Market**, por lo que consideramos que no corresponde a este recurso. Sin embargo, es preciso señalar que en el Auto No 2027 del 15 de septiembre de 2022, se estableció con precisión y claridad, los hechos y pruebas en los que el mismo se sustenta, y se describió adecuadamente la conducta en que incurrió **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, dando cumplimiento al artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Las pruebas aportadas por documentales presentadas por la empresa si fueron tenidas en cuenta la empresa , pero es claro que al realizar su valoración llegó a la conclusión que no pudieron desvirtuar el cargo imputado, es decir, no existió violación alguna al derecho de defensa y contradicción de la sancionada.

En lo atinente a la graduación de la sanción, los criterios que se aplica para ello son los establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, por tratarse de la violación de una noma laboral.

Establecido lo anterior procedemos a verificar lo que el A-quo tuvo en cuenta para dosificar la sanción impuesta.

Revisada la resolución atacada encontramos en las páginas 14 y 15 de la misma que el funcionario fallador tuvo en cuenta todos y cada uno de los nueve criterios establecidos en la norma antes anotada, explicando detalladamente si la empresa había incurrido en ellos o no, estableciendo que se violentó el derecho al trabajo de la señora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS**, siendo este de

*Así como Gilgoy*



**Por la cual se resuelve un recurso de apelación**

arraigo constitucional sobre todo por tratarse de un trabajador con fuero de estabilidad laboral reforzada por cuestiones de salud; y que igualmente la empresa tuvo un beneficio económico con su conducta.

Igualmente aplicó los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales teniendo en cuenta el tamaño de la empresa de conformidad de conformidad con el Grupo NIFF al que pertenece que es el II, indica que nos encontrábamos ante una mediana empresa, con activos totales de \$48.448.919.000.

En consideración a lo anterior, teniendo en cuenta el bien jurídico afectado, la gravedad de la falta, y los ingresos de la empresa, es claro que la sanción es razonable y proporcional.

Así las cosas, el Despacho considera que no es pertinente acceder a las peticiones del apelante, y que no existen motivos para revocar la Resolución número 000351 del 3 de marzo de 2023, y en ese sentido nos pronunciaremos.

En mérito de lo expuesto,

**ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución No. 000351 del 3 de marzo de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar personalmente o en su defecto por aviso el contenido del presente acto administrativo a los interesados, a través de sus representantes legales, o a quien éstos autoricen, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

- A la empresa **LABORATORIOS COFARMA S.A...** en la dirección Calle 77B número 57-103, piso 21, Edificio Green Towers de la ciudad de Barranquilla – Atlántico.
- A la señora **MARTHA LIGIA PEREA BROKS**, en su condición de querellante al Correo Electrónico: [martha\\_perea2011@hotmail.com](mailto:martha_perea2011@hotmail.com)

**ARTÍCULO TERCERO;** Contra el presente proveído no procede recurso alguno.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ**  
Directora Territorial Atlántico

Elaboró y Proyectó: J. Hurtado  
Aprobó: Cruz M.

