



MINISTERIO DEL TRABAJO

ID: 14870504

Barranquilla, 18 de abril 2023

No. Radicado: 08SE2023730800100004307
Fecha: 2023-04-18 11:22:16 am
Remitente: Sede: D. T. ATLÁNTICO
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: LABORATORIO COFARMA
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2023730800100004307



Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
Representante Legal
LABORATORIOS COFARMA S.A
Carrera 43 No. 54 - 14
Soledad – Atlántico

Asunto: Procedimiento : Administrativo Sancionatorio
Querellante : MARTHA LIGIA PWEREA BROOKS
Investigado : LABORATORIOS COFARMA S.A.
Radicación : 5397(20/08/2020)
Auto Comisorio : 0240(23/02/2021)

Respetado señor (a)

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo contenido en la RESOLUCION No. **0351(03/03/2023)** “**Por el cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio**” sírvase comparecer a la Secretaría de la Coordinación de Grupo de Prevención inspección y Control de la Territorial del Atlántico, ubicada en la carrera 49 número 72 – 46 de Barranquilla, con el fin de notificarlo personalmente del acto administrativo. De no comparecer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pudiéndose remitir el aviso a la dirección, número de fax o correo electrónico que figuren en el expediente o que se puedan obtener del registro mercantil.

Igualmente le comunico que podrá autorizar a otra para que se notifique en su nombre, mediante escrito que no requiere presentación personal ante notario. El autorizado solo estará facultado para recibir la notificación y, por tanto, cualquier manifestación que haga en relación con el acto administrativo se tendrá, de pleno derecho, por no realizada.

HORARIO DE ATENCION: lunes a jueves 9:00 am a 4:30pm

Cordialmente,

YURANIS PAOLA CASTIBLANCO PEREZ

Auxiliar Administrativo

Proyecto: Ycastiblanco

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol

@MintrabajoColombia

@MintrabajoCol

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



YG295557239CO

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A NIT 900.062.917-9
Munic. Rm. Mensajeria Express/

POSTEXPRES
Centro Operativo: PO BARRANQUILLA
Orden de servicio: 16052845
Fecha Pre-Admisión: 19/04/2023 13:09:17

472

8888
000

Remitente
Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO BARRANQUILLA
Dirección: CRA 49 No. 72-46 BARRIO PRADO NITC.CT.1830115226
Referencia: Teléfono(s) 389-4114 Código Postal: 090020424
Ciudad: BARRANQUILLA Depto.: ATLANTICO Código Operativo: 8888585
Nombre/Razón Social: LABORATORIO COFARMA S.A.
Dirección: CARRERA 43 No 54 - 14
Tel: Código Postal: Código Operativo: 8888000
Ciudad: SOLEDAD ATLANTICO Depto.: ATLANTICO

Destinatario
Nombre/Razón Social: LABORATORIO COFARMA S.A.
Dirección: CARRERA 43 No 54 - 14
Ciudad: SOLEDAD ATLANTICO
Depto.: ATLANTICO
Código postal: ATLANTICO
Fecha admisión

Causal Devoluciones:

RE Rehusado
NE No existe
NS No reside
NR No reclamado
DE Desconocido
DI Dirección errada

G1 C2
N1 N2
F1 F2
AG AG
EM EM

Cerrado
No contactado
Fallado
Apartado Clausurado
Fuerza Mayor

Firma nombre y/o sello de quien recibe:

C.C. Tel: Hora: 0835

Fecha de entrega: 19 ABR 2023
Distribuidor: OMAR ORTEGA
C.C. 72.256.842

Gestión de entrega: 19 ABR 2023

PO. BARRANQUILLA
NORTE
8888 5885



8888585888000YG295557239CO

Principal Bogotá D.C. Colaboración Diagonal 25 G # 85-45 Bogotá / www.472.com.co / Línea Nacional (01 8000 870) / Línea Correo (01 4720000)
El seguro de responsabilidad contra el contenido del correo es un servicio adicional que se contrata en la página web 472.com.co. Para saber más detalles por favor contactar al servicio al cliente 472.com.co

Servicios Postales Nacionales S.A NIT 900.062.917-9 CG 25 G 95 A 55
Munic. Rm. Mensajeria Express



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR

EN CARTELERA

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, quince (15) días de mayo de 2023, siendo las 8: 00 am.

PARA NOFICAR: RESOLUCION N° 0351 de 03/03/2023 al señor Representante Legal **LABORATORIOS COFARMA**

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 al señor Representante Legal **LABORATORIOS COFARMA**

mediante formato de guía numero YG295557239CO, según la causal:

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

AVISO

FECHA DEL AVISO	15 de mayo del 2023
ACTO QUE SE NOTIFICA	RESOLUCION No. 0351 del 03/03/2023 "Por el cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"
AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ	Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Atlántico
RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN	Reposición y Apelación
AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE	Contra el presente acto proceden los recursos legales de reposición y apelación, lo de ser formulados, deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal
PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS	Dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, según el caso ante el funcionario que dicto la decisión
ADVERTENCIA	La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente a la de la entrega del aviso en el lugar de destino
ANEXO	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo notificado (7) hojas (14) paginas

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de ésta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 15/05/2023

En constancia.


YURANIS PAOLA CASTIBLANCO PEREZ
 Auxiliar Administrativo

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy 23-05-2023 se retira la publicación del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo RESOLUCION No 0351 de 03/03/2023 Reposición y Apelación

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

La notificación personal al señor Representante Legal **LABORATORIOS COFARMA** queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la de la fecha 25-05-2023

En constancia:


YURANIS PAOLA CASTIBLANCO PEREZ
 Auxiliar Administrativo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Radicación: 05EE202073800100005397
 Querellante: MARTHA LIGIA PEREA BROOKS
 Querellado: LABORATORIOS COFARMA S.A
 ID: 14870504

RESOLUCIÓN No. 000351

(MARZO 03 DE 2023)

“Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio”

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ATLANTICO

En uso de sus facultades legales, en especial las otorgadas por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Código Sustantivo del Trabajo, Resoluciones Ministeriales 4283 del 23 de diciembre de 2003, 3238 del 3 de noviembre de 2021, 3455 del 16 de noviembre de 2021,

1. ANTECEDENTES

Que el día 20 de agosto de 2020 a través del radicado 05EE202073800100005397, el Inspector de trabajo y Seguridad Social, RAFAEL DEYONG MANZANO, remitió Acta de no conciliación y solicitud escrita de la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS, de investigar a la sociedad LABORATORIOS COFARMA S.A., pues considera que la empresa querellada incumple con sus obligaciones legales de carácter laboral, específicamente por su despido encontrándose en una Estabilidad laboral Reforzada. (f.1-16v). Remite con copia de:

1. Acta de no conciliación entre la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS Y LABORATORIOS COFARMA S.A. (f.5)
2. Citación a la audiencia de conciliación del 16 de enero de 2020 (f.6)
3. Poder otorgado por EDGARDO BLANCO CARBONEL a JORGE MARIO MAYA RUGELES (f.6v-7)
4. Sustitución de poder de JORGE MARIO MAYA RUGELES a NATALIA VIDES (f.7)
5. Certificado de existencia y representación legal de LABORATORIOS COFARMA S.A. (f.8-11)
6. Confidenciales de nómina a cortes de 15 de octubre de 2019, 30 de octubre de 2019, 15 de noviembre de 2019, 30 de noviembre de 2019, 15 de diciembre de 2019 y 30 de diciembre de 2019 de la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS (f.13-15v).
7. Liquidación definitiva de contrato a fecha de 09 de enero de 2020 de la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS (f.16).
8. Pago de la liquidación de la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS (f.16v)

A través de radicado No. 05EE202174080010001431 de 03 de febrero de 2021(f.17), la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS aporto:

- Liquidación definitiva de contrato de trabajo (f.18)
- Historia clínica emitida por el señor RODRIGO PENAGOS LOPEZ de 10 de marzo de 2020, 14 de diciembre de 2020 y cirugía del 25 de enero de 2021 (f.18v-19v, 20v-21)

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

- Contrato a término fijo inferior a un año entre la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS Y LABORATORIOS COFARMA S.A (f.20).
- Certificado laboral emitido por LABOR EMPRESARIAL SOCIEDAD SAS con fecha de 01 de marzo de 2007 al 30 de marzo del mismo año, del 09 de abril de 2007 al 16 de diciembre de 2007 y del 08 de enero de 2008 al 01 de agosto de 2008 (f.22-23).
- Certificado laboral emitido por VIMARCO SERVICIOS TEMPORALES con fecha de agosto 02 de 2008 a diciembre 23 del mismo año y de enero 18 de 2010 a diciembre 23 del mismo año (f.23v-24)
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa LABORATORIOS COFARMA (f.25-28)

La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control dispuso mediante el Auto No. 0240 del 23 de febrero de 2021 comisionar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social ADEMIR JAVIER CAMARGO CAMACHO, a fin de que practicara la instrucción pertinente a los señalamientos contra la empresa (f.29-30). Lo cual fue debidamente comunicado a los interesados mediante comunicaciones fechadas 7 de abril de 2021 mediante oficios No. 08SE2021730800100003334 y 08SE2021730800100003336 a LABORATORIOS COFARMA S.A. y MARTHA LIGIA PEREA BROOKS, respectivamente (f.31-36). De la cual la señora MARTHA LIGIA PEREA BROOK confirmo el recibido (f.37).

El 10 de abril de 2021 a través de correo electrónico es enviado por parte de la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS, los siguientes documentos relevantes para el caso (f.38-49):

- Contrato Laboral de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK y LABORATORIOS COFARMA S.A (f.39-40)
- Certificado laboral de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK (f.40v)
- Liquidación de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOKS (f.41).
- Certificado de reubicación de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK como AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE OPERACIONES Y LOGISTICAS y AUXILIAR DE INSUMOS INTEGRALES (f.42)
- Reubicación exámenes de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOKS (f.43-46)
- Seguimiento médico por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A (f.47)
- Recomendaciones Laborales emitidas por parte de ARL SURA (f.48)
- Carta de preaviso no prorroga emitida el 06 de diciembre de 2019 el cual se termina el 09 de enero de 2020 (f.49)

El 21 de abril de 2021 a través de correo electrónico es entregada a esta coordinación por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A, los siguientes documentos relevantes para el caso (f.50-64):

- Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa (f.52-55).
- Copia del contrato de trabajo de la señora Martha Ligia Perea Brooks (f.56).
- Copia de la comunicación de Preaviso (No prorroga) (f.57).
- Resolución No. 00334 de marzo 18 de 2021 (f. 58-61)

Mediante Auto No. 0582 de 04 de abril de 2022, se ordenó el cierre de la Averiguación Preliminar y se establece el mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio por las conductas establecidas en la querrella (f.66-67). La anterior actuación administrativa fue comunicada mediante correo electrónico el 04 de abril de 2022 y al querrellado, mediante oficio No. 08SE2022730800100003886 de la misma fecha (f. 68-69)

A través de Auto No. 002027 de 15 de septiembre de 2022, se formulan cargos en contra de LABORATORIOS COFARMA S.A, en donde se imputan las presuntas conductas de: (f. 73-75).

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

- Presunta terminación de contrato de persona en situación de discapacidad sin Autorización del Ministerio de Trabajo.

La anterior, fue notificado mediante oficio No. 08SE2022740800100900097 y No. del 20 de octubre de 2022. (f. 79 - 80).

El día 29 de noviembre de 2022, mediante oficio radicado bajo No.05EE2022730800100012256, la investigada presentó los descargos en el término concedido para tal (f. 84-91).

A través de Auto No. 000080 del 17 de enero de 2023, se ordenó dar traslado al investigado para la presentación de los alegatos en Procedimiento Administrativo Sancionatorio. Comunicado mediante oficios No. 08SE2023730800100000625 de 19 de enero de 2023 y oficio No. 08SE2023730800100000496 de 17 de enero de 2023 enviado a través de correo electrónico. De la anterior actuación, LABORATORIOS COFARMA S.A, mediante correo electrónico del día 23 de enero de 2023, la investigada dio respuesta en el tiempo otorgado para alegar (f.92 - 97).

2. AUTO DE FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante el Auto No. 002027 de 15 de septiembre de 2022, la Coordinación del Grupo de Prevención, Vigilancia y Control, emitió la formulación de cargos, en donde se determinó, iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de LABORATORIOS COFARMA S.A, por las siguientes conductas:

SEGUNDO: FORMULAR CARGOS en contra LABORATORIOS COFARMA S.A. identificada con el Nit. 890.100.3637. Lo anterior de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído, en los siguientes términos:

- ✓ **CARGO 1. Presunta terminación de contrato de persona en situación de discapacidad sin Autorización del Ministerio de Trabajo.** Teniendo en cuenta las pruebas allegadas en el expediente en la etapa de Averiguación Preliminar y evidenciada la ausencia de "*Autorización para terminar el contrato de trabajadora en situación de discapacidad*" con lo que se estima vulnerado el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual estipula que "*no podrá darse por terminado el contrato de trabajo a una persona por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo*" refiriéndose a la terminación del vínculo laboral con MARTHA LIGIA PEREA BROOKS.

3. INVIDUALIZACIÓN DE LA PERSONA INVESTIGADA

De acuerdo con las informaciones y documentos obrantes en el expediente, el investigado es:

- **LABORATORIOS COFARMA S.A.**, identificada con NIT 830.100.363-7, ubicada en la Carrera 43 No. 54 - 14 en la ciudad de Barranquilla, Atlántico, Correo electrónico contabilidad@cofarma.com

4. PRUEBAS ALLEGADAS A LA INVESTIGACIÓN

Dentro de las pruebas que se encuentran en el expediente están:

1. Querrela y sus anexos.
2. Anexos entregados durante la investigación:
 - Liquidación definitiva de contrato de trabajo (f.18)

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

- Historia clínica emitida por el señor RODRIGO PENAGOS LOPEZ de 10 de marzo de 2020, 14 de diciembre de 2020 y cirugía del 25 de enero de 2021 (f.18v-19v, 20v-21)
- Contrato a término fijo inferior a un año entre la señora MARTHA LIGIA PEREA BOOKS Y LABORATORIOS COFARMA S.A (f.20).
- Certificado laboral emitido por LABOR EMPRESARIAL SOCIEDAD SAS con fecha de 01 de marzo de 2007 al 30 de marzo del mismo año, del 09 de abril de 2007 al 16 de diciembre de 2007 y del 08 de enero de 2008 al 01 de agosto de 2008 (f.22-23).
- Certificado laboral emitido por VIMARCO SERVICIOS TEMPORALES con fecha de agosto 02 de 2008 a diciembre 23 del mismo año y de enero 18 de 2010 a diciembre 23 del mismo año (f.23v-24)
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa LABORATORIOS COFARMA (f.25-28)
- Contrato Laboral de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK y LABORATORIOS COFARMA S.A (f.39-40)
- Certificado laboral de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK (f.40v)
- Liquidación de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOKS (f.41).
- Certificado de reubicación de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOK como AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE OPERACIONES Y LOGISTICAS y AUXILIAR DE INSUMOS INTEGRALES (f.42)
- Reubicación exámenes de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOKS (f.43-46)
- Seguimiento médico por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A (f.47)
- Recomendaciones Laborales emitidas por parte de ARL SURA (f.48)
- Carta de preaviso no prorroga emitida el 06 de diciembre de 2019 el cual se termina el 09 de enero de 2020 (f.49)
- Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa (f.52-55).
- Copia del contrato de trabajo de la señora Martha Ligia Perea Brooks (f.56).
- Copia de la comunicación de Preaviso (No prorroga) (f.57).
- Resolución No. 00334 de marzo 18 de 2021 (f. 58-61)

5. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

De acuerdo con la información suministrada mediante la querrela presenta el 20 de agosto de 2020 con radicación No. 05EE202073800100005397, los documentos aportados por medio del radicado No. 05EE202174080010001431 de 03 de febrero de 2021 y la respuesta de la Averiguación Preliminar enviada a través de correo electrónico del 10 de abril de 2021 por parte de MARTHA LIGIA PEREA BROOKS y del 21 de abril de 2021 por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A. se esgrime los siguientes:

4.1. Presunta terminación de contrato de persona en situación de discapacidad sin Autorización del Ministerio de Trabajo. Teniendo en cuenta las pruebas allegadas en el expediente en la etapa de Averiguación Preliminar y evidenciada la falta de aporte de "Autorización para terminar el contrato de trabajadora en situación de discapacidad" se estima vulnerado el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual estipula que *no podrá darse por terminado el contrato de trabajo a una persona por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.* Lo anterior, es determinable bajo la muestra a la existencia de una patología de base que genera un deterioro en el estado de la salud de la trabajadora, lo que la hace beneficiaria de un fuero de estabilidad laboral reforzada aplicable de pleno derecho, sin que medie muestra que su despido se dio con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Lo anterior, sumado a que la empresa investigada aportó durante la investigación acta de reunión del 30 de noviembre de 2019 en la cual se evidencia que la empresa hacía seguimiento a el caso de

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

MARTHA LIGIA PEREA BROOKS, por ende, es deducible que la empresa tenía conocimiento de la condición de salud de la trabajadora (f. 47).

6. DESCARGOS Y ALEGATOS DE LOS INVESTIGADOS

Frente al Auto que Formuló Cargos en contra de LABORATORIOS COFARMA S.A. S, la investigada, presento los descargos, en los cuales expresa:

1. Frente al cargo único: NO existe violación de parte de mi representada de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto:

1.1. Inexistencia de nexo causal. La finalización del contrato de trabajo de la querellante obedeció a la naturaleza propia de los contratos bajo la modalidad de plazo fijo pactado y no al trato discriminatorio que contempla la norma por el supuesto estado desalud que alega la señora Perea.

Sea lo primero indicar, que entre mi representada y la señora Martha Perea existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual finalizó el 9 de enero de 2020 por vencimiento del plazo fijo pactado.

De conformidad con lo anterior, la querellante NO fue despedida, mucho menos de manera discriminatorio como se explicará más adelante. Lo cierto es que, su vínculo finalizó por la expiración del plazo fijo pactado. lo cual es una causa legal y objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, de tal suerte que, no es de recibo que la querellante se duela de una terminación con ocasión a su presunto estado de salud, cuando lo cierto es que, NO era una persona limitada sustancialmente, ni en condiciones de debilidad manifiesta al momento en que la empresa manifestó su intención de no prorrogar con el contrato de trabajo, preaviso el cual le fue notificado oportunamente, mediante comunicación de fecha 6 de diciembre de 2019.

Con lo anterior, se evidencia que, la empresa cumplió con la obligación de comunicar a la querellante el preaviso de no renovación del contrato, dentro de los 30 días establecido en el artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990. En consecuencia, no puede colegirse que mi representada haya vulnerado derecho alguno, como quiera que actuó dentro del marco de la ley.

Asimismo, se destaca que, durante la vigencia del contrato de trabajo suscrito con la señora Perea, mi representada cumplió con todas las obligaciones laborales que le correspondieron en virtud de su calidad de empleadora, así como también pagó la liquidación final y de prestaciones sociales a la terminación del vínculo.

En consecuencia, es claro que al haberse configurado una causal objetiva de terminación, no nació para mi representada la obligación de solicitar permiso para terminar el contrato de trabajo del accionante ante el Ministerio de Trabajo, de conformidad con la **sentencia de la Corte Suprema de Justicia (rad: STL1360 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 negrita por fuera del texto original).

En virtud de lo anterior, basta afirmar que, la finalización del contrato de trabajo obedeció a una causa legal, como lo es, la expiración del plazo fijo pactado, de conformidad a lo dispuesto en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

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),

Por otro lado, y de conformidad con el Auto de Traslado para Alegar, la investigada I.P. S REHABILICOP S.AS presentó sus alegatos de conclusión en los cuales expresa.

1. Frente al Cargo Único: NO existe violación de parte de mi representada de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto:

NO existe nexo causal entre la finalización del contrato de trabajo y el presunto estado de salud de la extrabajadora. La finalización del contrato de trabajo de la querellante obedeció a la naturaleza propia de los contratos bajo la modalidad de plazo fijo pactado y no al trato discriminatorio que contempla la norma por el supuesto estado de salud que alega la señora Perea.

Si bien entre mi representada y la señora Martha Perea existió un contrato de trabajo a término fijo, reiteramos que la terminación del mismo se dio el pasado 9 de enero de 2020, en razón a la configuración de una causa legal y objetiva, como lo es el vencimiento del plazo fijo pactado.

De tal suerte que, no es de recibo que la querellante se duela de una terminación con ocasión a su presunto estado de salud, cuando lo cierto es que, NO era una persona limitada sustancialmente, ni en condiciones de debilidad manifiesta al momento en que la empresa manifestó su intención de no prorrogar el contrato de trabajo, preaviso el cual le fue notificado oportunamente, mediante comunicación de fecha 6 de diciembre de 2019.

Con lo anterior, se evidencia que, la empresa cumplió con la obligación de comunicar a la querellante el preaviso de no renovación del contrato, dentro de los 30 días establecido en el artículo 46 del C.S.T., subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990. En consecuencia, no puede colegirse que mi representada haya vulnerado derecho alguno, como quiera que actuó dentro del marco de la ley.

Asimismo, se destaca que, durante la vigencia del contrato de trabajo suscrito con la señora Perea, mi representada cumplió con todas las obligaciones laborales que le correspondieron en virtud de su calidad de empleadora, así como también pagó la liquidación final y de prestaciones sociales a la terminación del vínculo.

En consecuencia, es claro que al haberse configurado una causal objetiva de terminación, no nació para mi representada la obligación de solicitar permiso para terminar el contrato de trabajo del accionante ante el Ministerio de Trabajo, 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 ocurrió 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".

En virtud de lo anterior, basta afirmar que, la finalización del contrato de trabajo obedeció a una causa legal, como lo es, la expiración del plazo fijo pactado, de conformidad a lo dispuesto en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

7. NORMAS PRESUNTAMENTE INFRINGIDAS CON LOS HECHOS PROBADOS

De los hechos probados, se desprende que la investigada incumple con el artículo 26 de la ley 361 de 1997

Respecto a la terminación de contrato de persona en situación de discapacidad sin Autorización del Ministerio de Trabajo:

Ley 361 de 1997

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su n discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

8. CONSIDERACIONES

De todo lo decantado en el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio y una vez agotadas todas las etapas procedimentales y reglamentarias, se pretende analizar los supuestos fácticos que revisten el presente caso y contrastarlos con los supuestos jurídicos aplicables, para determinar si se ha presentado incumplimientos a la normatividad laboral por parte de **LABORATORIOS COFARMA S.A.** identificada con el Nit. 890.100.363-7.

Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de la función del Inspector de Trabajo y Seguridad Social como autoridades de policía laboral, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

El numeral primero del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo., señala: *"Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los patronos, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios 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".*

Está claro que el Ministerio está facultado para ejercer la vigilancia y control de las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y constatar si existe o no violación de las normas laborales, de seguridad social integral y de libre asociación sindical. Por tanto,

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

de comprobarse la existencia de una violación, también está facultado para imponer las sanciones correspondientes. En desarrollo de esas funciones, en ningún momento se considerará que está declarando derechos ni definiendo controversias que sólo están atribuidas a la jurisdicción correspondiente.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que mediante Resolución No 784 del 17 de marzo de 2020, se suspendieron los términos de las diferentes actuaciones administrativas que adelanta el Ministerio del Trabajo, y mediante Resolución No 876 del 1 de abril de 2020, se reactivaron los términos para todas aquellas querrelas relacionadas con la presunta violación de derechos de los trabajadores, con ocasión de las medidas sanitarias adoptadas por el Gobierno Nacional, con ocasión de la pandemia del COVID - 19.

Posteriormente, mediante Resolución No. 1590 de 08 de septiembre de 20, se levantó la suspensión de términos señalado en la resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución No 876 del 1 de abril de 2020, respecto a las investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo.

9. ANÁLISIS DE LOS CARGOS FRENTE AL ACTUAR DE LOS INVESTIGADOS

Volviendo al análisis del caso que nos ocupa, se tiene que los Cargos presentados fueron frente a la violación de las normas que se presentan a continuación, indicando a reglón seguido cual fue el actuar de los empleadores respecto al cumplimiento de dichas disposiciones normativas:

Respecto a la formulación de cargos por medio de Auto No. 002027 de 15 de septiembre de 2022 en contra de LABORATORIOS COFARMA S.A. identificada con el Nit. 890.100.3637:

- **CARGO 1. Presunta terminación de contrato de persona en situación de discapacidad sin Autorización del Ministerio de Trabajo.** Teniendo en cuenta las pruebas allegadas en el expediente en la etapa de Averiguación Preliminar y evidenciada la ausencia de "*Autorización para terminar el contrato de trabajadora en situación de discapacidad*" con lo que se estima vulnerado el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual estipula que "*no podrá darse por terminado el contrato de trabajo a una persona por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo*" refiriéndose a la terminación del vínculo laboral con MARTHA LIGIA PEREA BROOKS

El problema jurídico sobre el cual versa la situación aquí ventilada es ¿Incumple la sociedad LABORATORIOS COFARMA S.A. normas laborales al dar por terminado el contrato de la trabajadora MARTHA LIGIA PEREA BROOKS?

Con el fin de darle respuesta a este interrogante, primero, este despacho se referirá al contenido y alcance jurisprudencial del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y demás concordantes. Y segundo, a la figura en aplicación al caso en concreto.

Del derecho a la estabilidad laboral reforzada en persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

De acuerdo con sentencia C-470 de 1997, la estabilidad laboral reforzada "*consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido*". La anterior figura, se predica sobre los despidos que caen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

Hablando más específicamente de las personas con discapacidad o estado de debilidad manifiesta, la sentencia SU-049 de 2017, interpreto de manera amplia el universo de beneficiarios, estableciendo lo siguiente:

"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 "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", 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), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). 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. [...]" (Subrayado fuera de texto)

Para que se dé la efectiva cobertura en personas sin calificación de discapacidad, la sentencia T-052 de 2020, estableció las siguientes reglas:

(...)

"además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato."

(...)



"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

Vistos lo anterior, en el caso concreto hay que tener presente que la relación de trabajo con la Sra. MARTHA LIGIA PEREA BROOKS con LABORATORIOS COFARMA S.A. inició el 10 de enero de 2012 (Tal y como se puede constatar en la liquidación del contrato de trabajo) y que el mismo terminó el 09 de enero de 2020.

En el lapso en el que estuvo vigente la relación de trabajo, quedó evidenciada la existencia de la patología TUNEL DEL CARPO BILATERAL, determinada en la historia clínica como ENFERMEDAD PROFESIONAL (f.18v-19v); de la cual tenía conocimiento el empleador LABORATORIOS COFARMA S.A., tal y como consta en el Acta de Seguimiento a la enfermedad hecha el 30 de noviembre de 2019 entre la trabajadora y la empresa (f.47). Lo que hace materializable y exigible el fuero de estabilidad laboral por parte de la querellante (Por existir una Relación de trabajo, existir una Patología o disminución funcional y que el empleador tenga pleno Conocimiento de ella; lo que denota la existencia Estabilidad Laboral Reforzada). Razón por la que LABORATORIOS COFARMA S.A. tuvo que asistir previamente ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización para despido o terminación del contrato laboral de la trabajadora, acreditando la causal objetiva de TERMINACIÓN DEL PLAZO PACTADO, tal cual y como lo alega en sus consideraciones.

La facultad que tiene el empleador de prescindir de los servicios prestados por sus trabajadores no es absoluta y se encuentra limitada por la legislación laboral vigente y la interpretación que las altas cortes han dado al respecto. Y si bien puede LABORATORIOS COFARMA S.A. prescindir de los servicios de una trabajadora con fuero de salud (Estabilidad Laboral Reforzada) por una causal objetiva y no por discriminación, esto no puede hacerse sin la previa autorización del ente encargado de autorizarlo, en este caso el Ministerio del Trabajo tal como lo exige la ley y la jurisprudencia constitucional.

10. CONCLUSIÓN

Como colorario de lo anterior, y al evidenciar que se prestaron incumplimientos a la normatividad laboral por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A. identificada con el Nit. 890.100.3637, en el CARGO PRIMERO, DEL AUTO No. 002027 de 15 de septiembre de 2022, se tiene que la mencionada empresa se hacen acreedoras a una sanción consistente en multa, la cual será impuesta por éste despacho, pues con fundamento en el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, que modificó el numeral segundo del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en éste caso la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, tiene el carácter de autoridad de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral primero del referido artículo 486 y está facultada para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

De conformidad con lo establecido en el artículo 201 de la ley 1955 del 25 de mayo de 2019, por el cual se crea el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo; las multas que impongan las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical; se destinarán a dicho fondo, con el fin de fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

Efectuando el análisis jurídico correspondiente se pudo establecer que esta autoridad administrativa inicio proceso administrativo de carácter sancionatorio por las presuntas violaciones arriba indicadas. Lo anterior en cumplimiento y de conformidad con el inciso primero del artículo 29 de la Constitución

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

Nacional, según el cual "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas", en consecuencia solamente se puede juzgar a alguien con la observancia de las formalidades propias de cada juicio para que cada administrado acceda a la administración de justicia y la autoridad ejerza sus funciones y potestades como le fueron atribuidas por la Constitución y la Ley.

11. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

El artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, establece que las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios. A continuación, se analiza cada criterio frente al caso concreto para verificar su aplicabilidad:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

Uno de los bienes jurídico tutelado es el trabajo, que en esta ocasión hubo violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. Razón por lo que al respecto la presente multa deberá ser aumentada en una suma significativa y ejemplarizante.

2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

Atendiendo este criterio, se observa que el imputado obtuvo un beneficio económico a su favor o para un tercero al dejar de pagar las acreencias laborales de la trabajadora al haberla despedido. Razón por lo que al respecto la presente multa deberá ser aumentada en una suma significativa y ejemplarizante.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción.

Se observa que no existe reincidencia por parte de la entidad encartada, por cuanto ello se corrobora de los boletines de sancionados existentes en las bases de datos del Ministerio. Por lo que esta consideración debe ser tenida en cuenta para no aumentar la suma de la multa a imponer

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

Se observa que NO existió resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora toda vez que no aportó los documentos requeridos por este despacho. Por lo que esta consideración debe ser tenida en cuenta para no aumentar la suma de la multa a imponer

5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

Se observa que la investigada, no utilizaron medios fraudulentos para ocultar la infracción u ocultar sus efectos, dentro del expediente no se evidencia material probatorio que indique el aporte de documentos falsos o con información parcial. Por lo que esta consideración debe ser tenida en cuenta para no aumentar la suma de la multa a imponer

6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Se observa que el investigado, no aplica en debida forma las normas legales en cuanto la empresa no canceló a los trabajadores sus acreencias laborales. Razón por lo que al respecto la presente multa deberá ser aumentada en una suma significativa y ejemplarizante.

7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

Se evidencia que la empresa no tuvo procedimientos por renuencia o desacato. Por ende, no hay lugar a hacer incremento a la sanción por este criterio.

8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

La investigada no hizo el reconocimiento o aceptación expresa de la infracción durante la investigación y posteriormente dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, inclusive no presentó sus descargos y alegatos de conclusión. Por lo que no habrá lugar a disminuir la multa a imponer en el presente caso.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

No se observa la existencia de violación grave a los Derechos Humanos de alguno de los implicados en el presente caso. Por ende, no hay lugar a hacer incremento a la sanción por este criterio.

De acuerdo con las funciones atribuidas a las Inspecciones del Trabajo, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 le asignó la **Función Coactiva o de Policía Administrativa** al determinar que *"Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."*

Con base en lo anterior, el competente para imponer la sanción debe observar de esta norma dos elementos esenciales para la aplicación de la potestad sancionatoria dentro de la garantía del debido proceso (art. 29 de la C.P.) por ser el límite fijado en la jurisprudencia para la cuantificación de la sanción, el primero hace referencia al principio de **razonabilidad** y el segundo al principio de **proporcionalidad**, aspectos que constituyen piedra angular al momento de la tasación de la sanción en los términos del artículo 44 del CPACA.

En cuanto al principio de **razonabilidad** ha de decirse que este no es fruto del azar, capricho o discrecionalidad arbitraria del funcionario que la va a imponer, sino que debe observarse los parámetros establecidos en el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A., en el sentido que la decisión debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza.

En relación con el principio de **proporcionalidad**, la jurisprudencia de la Corte Constitucional aprecia una tendencia a exigir un respeto a este principio en la imposición de sanciones administrativas y que se encuentra ligada a los hechos que le sirven de causa de conformidad con el artículo 44 del CPACA. Sin embargo, advierte sobre diferencias relativas a los criterios para su aplicación en la órbita mundial. Frente al juicio de razonabilidad y proporcionalidad, es pertinente decir que la ponderación en cuanto al quantum o monto de la sanción encuentran sus límites en los criterios del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013; sin embargo como dicho límite está fundado en la facultad discrecional en que se puede mover ésta Coordinación dentro de los criterios aludidos para agravar o disminuir la sanción, debe éste Despacho observar las reglas del artículo 44 del CPACA., en el sentido de que al momento de imponer la sanción, ésta debe ser **adecuada a los fines que la norma autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa.**

Revisada la normatividad en materia de Inspección, Vigilancia y Control laboral se observa que no existe norma que determine de manera concreta la cuantía sancionatoria, sin embargo, atendiendo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para la fijación del monto de la sanción que oscila entre uno (1) y hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos legal mensual vigente, se tiene que por haberse incumplido:

Por parte de LABORATORIOS COFARMA S.A. identificada con el Nit. 890.100.363-7, el Artículo 26 de la ley 361 de 1997, Por lo que es merecedor a la imposición de una sanción consistente en MULTA por

"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

un monto equivalente a CUARENTA (40) SMLMV, lo que equivale a la suma de CUARENTA Y SEIS MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$46.400.000).

A mérito de lo anterior; este Despacho,

RESUELVE:

PRIMERO: Sancionar a la persona jurídica LABORATORIOS COFARMA S.A. identificada con el Nit. 890.100.363-7, con MULTA de CUARENTA Y SEIS MILLENOS CUATROCIENTOS MIL 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 (FIVICOT), por incumplimiento del Artículo 26 de la ley 361 de 1997.

PARÁGRAFO: La presente providencia presta mérito ejecutivo conforme al artículo 99 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

SEGUNDO: El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN - FIVICOT, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtatlantico@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co.

Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

TERCERO: NOTIFICAR a 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

- **LABORATORIOS COFARMA S.A.** identificada con el Nit. 890.100.3637 a través de la dirección Carrera 43 No. 54-14 de Barranquilla, Atlántico; o en su defecto, previa autorización del investigado, a través del correo electrónico contabilidad@cofarma.com
- A la querellante **MARTHA LIGIA PEREA BROOKS**, al correo electrónico pmartha_perea2011@hotmail.com.

CUARTO: Contra el presente acto administrativo proceden los recursos legales de reposición y apelación, los que, de ser formulados, deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, según el caso; ante el funcionario que dictó la decisión.



"Por la cual se profiere acto administrativo definitivo en procedimiento administrativo sancionatorio"

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición; éste será resuelto por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, y aquel por el inmediato superior administrativo o funcional, Dirección Territorial del Atlántico.

QUINTO: Una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada conforme a lo establecido en el artículo 2º del presente acto administrativo.

SEXTO: Remitir al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT), la primera copia autentica con nota de prestar mérito ejecutivo, y los respectivos anexos para el correspondiente cobro.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ADEMIR JAVIER CAMARGO CAMACHO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Revisó: E. Garcia.
Coord. PIVC

AJCC-YPJG