



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14791430

PASTO, 28/02/2022

Señor(a), Doctor(a),
CARLOS GUILLERMO COLLAZOS GOMEZ
Representante legal y/o quien haga sus veces
Dirección CALLE 62 NORTE # 7 - 118 NORTE
PASTO - NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 02ee2020410600000026667

Querellante: CARLOS GUILLERMO COLLAZOS GOMEZ

Querellado: KEEWAY BENELLI COLOMBIA SAS

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a CARLOS GUILLERMO COLLAZOS GOMEZ, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 1058964665, de la Resolución de 0485 del 06 de diciembre de 2021 proferido por la COORDINADORA IVC, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en seis (6) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADORA IVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante LA DIRECCION si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

SEBASTIAN ROSERO BRAVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en SEIS (6) **folios**.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

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



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

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



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



ID 14791430

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0485
Pasto, 6 de Diciembre de 2021

POR MEDIO DEL CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, , artículos 485 y 486 del C.S.T., y artículo 97 de la Ley 50 de 1.990 y,

CONSIDERANDO

Que mediante queja radicada bajo el Numero 02EE202041060000026667 de fecha 23 de Abril de 2020, el señor CARLOS GUILLERMO COLLAZOS, identificado con C.C. No 1058964665., da a conocer una presunta vulneración a sus derechos, por Suspensión del contrato laboral que tenía con la empresa KEEWAY BENELLI COLOMBIA, alegando en su queja lo siguiente ... “ *Soy Empleado De La Compañía Keeway Benelli Colombia S.a.s Nit: 900458989-1 La Cual El Dia De Hoy 23 De Abril De 2020, Me Envía Una Carta Comunicándome La Suspensión De Mi Contrato Laboral A Causa De La Emergencia Sanitaria Ocasionada Por El Covid - 19, Aduciendo Fuerza Mayor O Caso Fortuito, Sin Antes Haber Agotado Las Medidas De Protección Al Empleo Previstas En La Circular 0021 Y 0022 De 2020 Emitida Por El Gobierno Nacional Y Dejándome En Total Des Protección Ya Que Con Esta Medida Se Ve Afectado El Mínimo Vital Al Ser Yo La Persona Que Sustenta Mi Familia Y Al No Tener Ningún Otro Tipo De Ingreso Para Mi Sustento Y El De Mi Núcleo Familiar*”

Posteriormente el día 4 de mayo de 2020 se envía correo electrónico, solicitando información respecto a la queja presentada y la documentación que respalde la misma, el día 21 de mayo de 2020 el doctor MAURICIO BEDOYA GIRALDO, en calidad de representante legal de la empresa KEEWAY da contestación al correo enviado y solicita ampliación al termino de 5 días otorgado para entregar la información y documentación solicitada, dicha solicitud fue contestada el mismo día 21 de Mayo por parte de la doctora Andrea Eraso Oviedo y se le otorga un término de 5 días más para aportar la documentación.

El día 3 de junio mediante correo electrónico la empresa KEEWAY BENELLI COLOMBIA allega la documentación requerida, la cual fue revisada y analizada por este despacho.

ANALISIS DEL DESPACHO

Como funcionarios del Ministerio del Trabajo y de acuerdo a la función de inspección, vigilancia y control, debemos interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en las leyes especiales, principios como el debido proceso, contradicción, igualdad, legalidad, imparcialidad.

A través de la averiguación preliminar adelantada en contra de la empresa “KEEWAY BENELLI COLOMBIA.”, suscrito por la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y resolución de conflictos-conciliación de la dirección territorial de Nariño, se pretende determinar el grado de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

probabilidad o verisimilitud de la existencia de una falta o infracción; en este caso el cumplimiento de las normas laborales, determinando si existe merito suficiente para para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva, o en su defecto determinar que no existe la necesidad de continuar con el procedimiento administrativo sancionatorio y ordenar el archivo de la actuación.

En virtud de la resolución No. 2143 del 28 de mayo del 2014, emanada del Ministerio del Trabajo "Por la cual se crean grupos internos de trabajo y se asignan las coordinaciones en las direcciones territoriales y oficinas especiales del Ministerio del Trabajo", el Despacho de la Inspección de Trabajo tiene la facultad de requerir a las diferentes empresas de la jurisdicción para que alleguen documentación necesaria para determinar su buen funcionamiento

Visto lo anterior, procede el Despacho a realizar un análisis de la documentación aportada por parte de la Empresa "KEEWAY BENELLI COLOMBIA.", dentro de la presente Averiguación Preliminar la cual se envió mediante correo electrónico el día 3 de junio del 2020 y mediante oficio calendado el día 28 de mayo de 2020, se procedió a presentar las correspondientes alegaciones dentro de los cuales se debe resaltar lo siguiente: *que se ha hecho entrega al quejoso por parte de la empresa durante el termino de la suspensión del contrato bonos de auxilio para poder solventar su situación económica y de igual manera se concedieron en comienzo vacaciones anticipadas como así lo demuestra con los soportes la empresa KEEWAY.*

Al respecto se debe traer a colación las circulares 0021, 0022 y 0033 de 2020 expedidas por el Ministerio de trabajo las cuales brindan a los empleadores una serie de alternativas par evitar en tiempo de Pandemia se den despidos masivos dentro de las empresas, al respecto;

CIRCULAR 0021 DEL 17 DE MARZO DE 2020:

Trae alternativas para que los empleadores eviten suspensiones de contratos de trabajo, como son:

1. *Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: "4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual." Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.*

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

2. *Teletrabajo: Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo." Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.*

De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo.

El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador; igualmente, tanto empleador como trabajador deberán contar la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva administradora de riesgos laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.

3. *Jornada laboral flexible: Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a.*

m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.

De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

4. *Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. *Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.*

2. *El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.*

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores pueden acordar el disfrute de vacaciones acumuladas o anticipadas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

5. *Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.*

5.1 *Salario sin prestación del servicio: Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: "Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}." Conforme a la norma anterior, es posible que por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.*

De igual manera, el pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19. En este mismo documento, este Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. *CIRCULAR 0033 DEL 17 DE ABRIL DE 2020*

Esta circular, también emanada del Ministerio del Trabajo, sugiere nuevas alternativas a los empleadores para mitigar la suspensión o incluso terminación de contratos de trabajo en la actualidad debido a la emergencia sanitaria del COVID-19 así:

1. *Licencia remunerada compensable: Acuerdo entre las partes del contrato de continuar con el pago de salario sin la prestación del servicio mientras dure el aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno para que posteriormente el trabajador compense el tiempo otorgado en licencia.*

2. *Modificación de la jornada laboral y concertación de salario: Sólo durante la emergencia sanitaria, es decir, de manera ocasional, transitoria y excepcional y dependiendo de la necesidad del servicio, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito:*

- *Modificar la jornada laboral, según lo establecido en el artículo 158 del C.S.T. que indica que la jornada laboral es la que las partes acuerden o la máxima establecida en la ley colombiana.*
- *Modificar el salario, las funciones o la carga laboral asignada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del C.S.T. que indica que las partes pueden revisar el contrato de trabajo cuando quiera que "sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica."*

3. *Modificación o suspensión de beneficios extralegales: Las partes del contrato de trabajo pueden llegar al acuerdo de no otorgar beneficios extralegales que se reconocen por mera liberalidad y no son constitutivos de salario. Esto, conforme a lo indicado en el artículo 15 del C.S.T. que valida la transacción de derechos inciertos y discutibles.*

4. *Concertación de beneficios convencionales: Por medio de actas extra-convencionales o extra-pacto, las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados y los empleadores, luego del despliegue de un dialogo social, pueden concertar soluciones que conlleven al manejo de la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección al empleo.*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Por tanto se tiene que el señor empleador si hizo uso de algunas de las alternativas brindadas en dichas circulares, como lo fueron las vacaciones anticipadas y entrega de bonos de auxilio, como se demostró con las pruebas aportadas.

Por otra parte y teniendo en cuenta que lo que alega el señor CARLOS COLLAZOS, es si hubo o no justa causa para suspender el contrato suscrito por él con la empresa por tanto, en ese orden de ideas, este Despacho considera conveniente dar por terminado el presente trámite, dado que no tendría competencia, para suplir la petición del quejoso ya que según lo contemplado en el artículo 486 del Código Sustantivo de trabajo el cual reza: " 1. *Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como 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.*"... (negrillas fuera de texto)

Siendo necesario aclarar que las funciones administrativas de este Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico."

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

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

Entonces se concluye que escapa de nuestra competencia el determinar la Justa causa que se alega y que sería Un juez Laboral en este caso el encargado de determinar si hubo o no la justa causa alegada en este asunto (caso fortuito y fuerza mayor).

En éste orden de ideas, y teniendo en cuenta los supuestos facticos obrantes en el expediente de conocimiento, las pruebas recaudadas y el análisis jurídico realizado, éste Despacho se abstendrá de continuar con la investigación y procederá a archivar las diligencias contentivas de la presente averiguación preliminar, concluyendo por parte de este Despacho que no existe mérito para adelantar una investigación administrativa laboral en contra de la empresa "**KEEWAY BENELLI COLOMBIA** .".

En razón y mérito de lo expuesto, este despacho,

RESUELVE:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

ARTÍCULO PRIMERO.- ORDENAR la terminación de la presente averiguación Preliminar iniciada en contra de la empresa "KEEWAY BENELLI COLOMBIA.", con domicilio en Calle 19 No. 26-58 de la Ciudad de Pasto y correo electrónico: mauricio.bedoya@electromillonaria.co abogados1.pasto@electromillonaria.co conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO.- Como consecuencia de lo anterior archívense las diligencias contentivas de la presente averiguación preliminar..

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR personalmente a las partes jurídicamente interesadas, advirtiéndoles que contra la presente decisión, proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, interpuestos por escrito y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o por aviso, según sea el caso, de conformidad con lo establecido en los artículos 74, 76 y 77 del Código de Procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Andrea Eraso O.

**ANDREA ERASO OVIEDO
INSPECTORA DE TRABAJO Y SS**

Transcriptor: Andrea E.
Elaboró : Andrea E.
Revisó/ Aprobó: Erika M.