



14790324

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
TERRITORIAL DE NARIÑO  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL  
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

**Radicación:** 05EE2020705200117000040  
**Querellante:** SONIA VIVIANA MARTÍNEZ MARTÍNEZ  
**Querellado:** INTERNACIONAL DE CELULARES SA.

**RESOLUCION No. 0109**  
**San Juan de Pasto, 18 de agosto de 2020**  
**“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”**

**LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,** en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en lo siguiente:

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** Procede el Despacho a decidir en el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la sociedad **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, identificada con el **NIT. 800249401-2**, representada legalmente por su gerente señor **JOSÉ LUIS MARIN RAMÍREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 19.493.814, o por quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial en la calle 94 A N° 11ª - 27 piso 3 Bogotá D.C., y con dirección para notificación electrónica: [lgutierrez@icell.com.co](mailto:lgutierrez@icell.com.co) y [jinfante@icell.com.co](mailto:jinfante@icell.com.co), de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**RESUMEN DE LOS HECHOS:**

Manifiesta la querellante que fue vinculada mediante un contrato de trabajo por obra y labor, en la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, para ejercer el cargo de **SOPORTE OPERACIONES NIVEL II**, el día 22 de enero de 2020, percibiendo como asignación salarial la suma de **UN MILLON SESENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS M.CTE.** (\$ 1'063.400), mensuales.

Que, por el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el gobierno nacional, la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, le informó que debía continuar realizando sus labores, pero en jornada continua de (8:00 am a 3:00 pm de lunes a sábado), en las instalaciones de la empresa.

Que igualmente, debido al aislamiento preventivo obligatorio, ordenado por el presidente de la Republica, la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, inicio un proceso de recorte de personal, argumentando las ventas se redujeron a tal punto que no era posible pagar toda la nómina de la empresa.

Manifiesta que con la ampliación del periodo de aislamiento preventivo obligatorio hasta el día 27 de abril de 2020, el día lunes 13 de abril de 2020, la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, le solicitó la entrega del cargo, para lo cual le realizaron toma de inventario y arqueo de caja, pero nunca le manifestaron la causa por la cual prescindían de sus servicios.

Manifiesta que el día 15 de abril de 2020, fue hasta su lugar de trabajo con el fin de continuar desarrollando sus funciones, pero una vez se encontraba ahí, su jefe inmediato le solicitó que firmará una serie de documentos entre ellos un **CONTRATO DE TRANSACCIÓN**, en el cual se establecía que la finalización del contrato era por mutuo acuerdo y ante lo cual la querellante manifestó no estar de acuerdo, por lo cual la jefe le manifestó que procederían a firmar por ella dos (2) testigos y se procedería a terminar la relación laboral. Manifiesta que finalmente no firmó el contrato de transacción.

Manifiesta que en el numeral cuarto del precitado contrato de transacción se establecía una indemnización a su favor por valor de \$150.000,00.

Sostiene que, al finalizar su relación laboral, la empresa no le canceló la liquidación de sus prestaciones sociales ni indemnizaciones que por ley le correspondían, pues su empleador le manifestó que lo harían

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

---

en un término de 45 días para cancelar dichos conceptos, como tampoco estableció una justa causa de despido ni mucho menos le preavisaron con 30 días de anticipación, como lo ordena en la ley.

#### PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN:

Este Despacho fundamenta la presente decisión en los documentos aportados por la querellante y los documentos aportados por la sociedad interesada. Los documentos aportados por la quejosa fueron los siguientes:

1. Copia del contrato laboral por obra o labor de fecha 22 de enero de 2020.
2. Copia de la minuta de contrato de transacción firmado por la empresa empleadora de fecha 15 de abril de 2020.
3. Copia de la carta de terminación del contrato por obra o labor contratada y copia de comunicación electrónica de fecha de 15 de abril de 2020.
4. Copia de pantallazos de mensajería electrónica de aplicación de mensajería WhatsApp.

Los documentos aportados por el empleador fueron los siguientes:

1. Copia del certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del ejemplar de acta de mutuo acuerdo no firmado por la quejosa.
3. Correo y comunicación enviada a la querellante el día 15 de abril de 2020 sobre la finalización de la obra o labor.
4. Copia de la finalización de la obra o labor firmada por dos (2) testigos ante la negativa de la querellante a firmar.
5. Copia de la liquidación final de prestaciones sociales de la querellante y soporte de pago.
6. Relación de los trabajadores de la empresa con sede en la ciudad de Pasto (Nariño), indicando su estado actual y datos de contacto.
7. Relación de trabajadores, con datos de contacto, que se han desvinculado a partir del 17 de marzo de 2020, indicando el motivo de la terminación del vínculo laboral y la fecha a partir de la cual se hizo efectiva.
8. Evidencias de las alternativas que le dio el empleador a sus trabajadores ante el impacto del aislamiento preventivo (comunicaciones de vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, modificación de la jornada laboral y actas de compromiso para la implementación de medida transitoria de trabajo en casa).
9. Certificación del representante legal sobre la afectación que la emergencia sanitaria produjo en la actividad económica de la empresa.
10. Comunicación remitida a la agencia de Pasto solicitando el cierre de uno de los puntos de venta.
11. Terminación de mutuo acuerdo de contrato de arrendamiento.
12. Copia de los contratos laborales que se terminaron a partir del 17 de marzo de 2020, junto con las cartas de terminación, actas de terminación de mutuo acuerdo, terminaciones unilaterales por parte de los trabajadores, liquidaciones laborales y soportes de su pago.
13. Documentos que acreditan la situación laboral de la trabajadora **LIDIA ORDOÑEZ GRUESO**.
14. Contrato laboral de la trabajadora **MÓNICA MERCEDES ORTEGA JURADO** del 2 de marzo de 2020, junto con la carta de finalización del contrato de obra o labor de fecha 1º de julio de 2020 y copia de la liquidación de prestaciones sociales con constancia de pago.
15. Contrato laboral de la señora **JOHANA ALEJANDRINA PEREZ ROMO**, de fecha 24 de enero de 2020.
16. Contrato laboral de la señora **DIANA XIMENA URBANO TULCAN**, de fecha 12 de febrero de 2018.

En virtud de lo expuesto se precede a realizar el siguiente,

#### ANÁLISIS PROBATORIO:

Una vez realizado la valoración de los documentos arrimados a la presente actuación, se encuentra acreditado que efectivamente la señora **SONIA VIVIANA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**, estuvo vinculada con la sociedad **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, mediante un contrato laboral por obra o labor contratada, desde el día 22 de enero de 2020, desempeñando funciones de soporte de operaciones nivel 2, hasta el día 15 de abril de 2020, fecha en la cual el empleador dio por terminada su relación laboral por la finalización de la obra o labor contratada. Lo anterior se acredita con el contrato laboral aportado por la querellante y la carta de terminación del contrato que reposa en el expediente.

También con los documentos aportados por la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, se acredita que como una de las alternativas que otorgó el empleador a sus trabajadores para conservar los empleos y los ingresos de sus trabajadores durante el periodo de emergencia sanitaria declarado por el gobierno nacional por efectos de la pandemia ocasionada por el Covid – 19 fue la modificación de la jornada laboral.

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

---

En efecto, la empresa adjuntó la circular informativa del 12 de abril de 2020, mediante la cual la Directora Administrativa y de Gestión Humana, informó al personal de Nariño, que con motivo del toque de queda decretado en el departamento de Nariño, se modifica la jornada laboral para que ésta sea de ocho de la mañana (8.00 am.) a tres de la tarde (3.00 pm.) de lunes a sábado.

La parte querellante también manifiesta que, debido al aislamiento preventivo obligatorio, ordenado por el presidente de la República, la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, inició el proceso de recorte de personal, argumentando que las ventas se redujeron a tal punto que no era posible pagar toda la nómina de la empresa. Hecho que es parcialmente cierto pues si bien se evidencia que durante el periodo comprendido entre el 19 de marzo de 2020 y el 23 de abril de 2020, se terminaron dieciocho (18) contratos laborales; dichas terminaciones se fundamentaron en causales objetivas contempladas en la ley, y no en el impacto de la pandemia. También se encuentra demostrado con los documentos aportados por la querellada que en los eventos de terminación de los contratos laborales se liquidaron y pagaron las prestaciones sociales a los trabajadores desvinculados. Cabe aclarar que en el presente caso no se trató de un recorte de personal como la manifiesta la querellante, sino de un movimiento ordinario de personal que tiene la empresa para desempeñar su objeto social, pues se tiene probado que antes de iniciar la emergencia sanitaria en febrero del 2020 para desempeñar su objeto social la empresa necesitaba 50 trabajadores y en el mismo periodo, para el año inmediatamente anterior, es decir, para el año 2019, se necesitaron 36 trabajadores.

Con respecto al hecho que describe la querellante, y según el cual con la ampliación del periodo de aislamiento preventivo obligatorio hasta el día 27 de abril de 2020, el día lunes 13 de abril de 2020, la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, le solicitó la entrega del cargo, para lo cual le realizaron toma de inventario y arqueo de caja, pero nunca le manifestaron la causa por la cual prescindían de sus servicios, se tiene que de conformidad con la carta de terminación del contrato de fecha 15 de abril de 2020, la empresa dio por finalizada la relación laboral con fundamento en la causal denominada terminación de la obra o labor, por lo cual, con dicho documento aportado por la querellante y las pruebas de su comunicación por correo electrónico, se acredita que si se informó cuál era la causal para terminar la relación laboral. No obstante, lo anterior, si la querellante considera que, de conformidad con la continuidad del objeto social de la empresa y la naturaleza de las funciones contratadas, la obra o labor podía continuar, dicha pretensión debe ser llevada ante un juez laboral para que así lo declare, pues las autoridades administrativas del trabajo no cuentan con facultades para declarar derechos laborales ni definir controversias.

Con respecto al hecho descrito en la querrela y según el cual, el día 15 de abril de 2020, la querellante fue hasta su lugar de trabajo con el fin de continuar desarrollando sus funciones, pero una vez se encontraba ahí, su jefe inmediato le solicitó que firmará una serie de documentos entre ellos un **CONTRATO DE TRANSACCIÓN**, en el cual se establecía que la finalización del contrato era por mutuo acuerdo, documento que finalmente no firmó; dicha afirmación se encuentra probada con las pruebas anexas a la actuación administrativa, especialmente, con la minuta de acta de transacción de fecha 15 de abril de 2020 aportada por la querellada, documento en el que se observa que efectivamente, carece de firma de la querellante.

Del contenido del acta de transacción se evidencia una terminación del contrato de mutuo acuerdo entre las partes, causal que no está excluida por nuestra legislación laboral, y también por la civil, pues es uno de los mecanismos legales para terminar con las obligaciones, y si la trabajadora no aceptó el contenido de este documento, como en efecto ocurrió, puede acudir libremente ante las instancias judiciales para reclamar sus derechos laborales.

Así mismo se observa que en el numeral 4º del acta de transacción, se estableció una indemnización a favor de la querellante por valor de \$150.000,00 con el fin de transar las eventuales diferencias laborales de las partes, pues ese precisamente es el objetivo de la transacción, en lo que corresponde a los derechos inciertos y discutibles, como puede ser la terminación unilateral por parte del empleador como ocurre en el presente caso.

Con respecto al hecho en el cual la querellante informa que, al finalizar su relación laboral, la empresa no le canceló la liquidación de sus prestaciones sociales ni indemnizaciones que por ley le correspondían, pues su empleador le manifestó que lo harían en un término de 45 días para cancelar dichos conceptos, como tampoco estableció una justa causa de despido ni mucho menos le preavisaron con 30 días de anticipación, como lo ordena en la ley, se encuentra acreditado con la prueba aportada por la querellada, especialmente, con la copia de la liquidación laboral de la señora **SONIA VIVIANA MARTINEZ MARTINEZ**, que se le liquidó la suma de \$1.244.263, por concepto de prestaciones sociales; que según comunicación electrónica aportada a la actuación, dicho documento fue enviado a la oficina de novedades de nómina de la empresa el día 5 de mayo de 2020, y fue efectivamente pagada a la querellante, mediante transferencia electrónica a su cuenta de ahorros, el día 11 de mayo de 2020. Ahora, si la querellante estima que existe alguna clase

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

---

de indemnización por la mora en el pago o por la terminación unilateral del contrato deberá acudir a las autoridades judiciales para que así lo declaren. En el mismo sentido, se establece que la terminación, dada la modalidad contractual si se le dio a conocer, pues el empleador le comunicó que prescindían de sus servicios por la terminación de la obra o labor, caso en el cual no requiere realizar preaviso con treinta (30) días de antelación.

#### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Este Despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 expedida por el Ministerio del Trabajo; artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las normas presuntamente vulneradas por la empresa reclamada son las siguientes:

Artículo 62 CST., que establece las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin embargo, cabe aclarar que a la trabajadora si le fue informado que su contrato laboral culminó por la terminación de la obra o labor contratada, siendo esta una de las modalidades que establece la ley laboral para contratar a los trabajadores.

No obstante, lo transcrito, según el Concepto N° 26704 de 2018, el Ministerio del Trabajo, estableció que las obligaciones especiales del empleador en esta modalidad contractual son las mismas que las de otros contratos, por ello también se aplica lo previsto en el artículo 57 y también lo previsto en el artículo 61 ibídem, de conformidad con lo siguiente:

“(…)los derechos como las obligaciones especiales de las partes, son las mismas que para cualquier modalidad contractual, señaladas expresamente en los artículos 57 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como también se le aplica lo normado por el artículo 61 Ibídem, relativas a la causas de terminación del contrato, entre las cuales se encuentra la establecida en el literal d) del artículo 61 del Código

Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

#### Artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(…)

Por ello y para efectos de ejecutar el contrato de trabajo la Empleadora puede vincular a sus trabajadores, por cualquiera de las modalidades contractuales antes descritas, entre ellas el contrato de trabajo por obra o labor el cual se registrá por las normas del derecho privado.

Si el Trabajador considera que el Empleador lo ha desvinculado antes de la terminación de la obra o labor contratada, podría realizar las respectivas reclamaciones de las indemnizaciones por terminación sin justa causa, que para el caso de esta modalidad contractual es en salarios del tiempo que falta por culminar la labor sin que pueda ser menos a quince días, en atención a lo normado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y/o acudir ante el Ministerio de Trabajo, para que a través de sus Autoridades administrativas, se realice la inspección y vigilancia respectivas, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 64. **TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios

a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del

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

---

empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días...”

Teniendo en cuenta el concepto transcrito este Despacho no estima vulnerado el artículo el artículo **62** del CST., citado por la querellante, toda vez que según el artículo **61** ibídem, el contrato laboral también se termina por la terminación de la obra o labor contratada; sin embargo, ya se vuelve discutible, y objeto de declaración de derechos, si en el presente caso la parte querellante fue desvinculada antes de la terminación de la obra o labor contratada, de acuerdo al objeto social desarrollado por la empresa; caso en el cual debe acudir a las autoridades jurisdiccionales para efectos de ventilar sus pretensiones indemnizatorias, pues según lo previsto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013, los funcionarios de este Ministerio no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.

En cuanto a la terminación de contratos sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se entiende que la querellante estima como vulnerado el numeral 2º de artículo **61** del CST., que establece que en los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El literal e) se relaciona con terminación del contrato por la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y el literal f) por la terminación del contrato con base en la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días. De conformidad con la norma transcrita y con la prueba recabada, este Despacho sostiene que no era obligación del empleador solicitar autorización a las autoridades administrativas del trabajo para realizar la desvinculación laboral de la querellante como de los otros trabajadores desvinculados, pues no se presentaron ninguna de los dos presupuestos contenidos en la norma transcrita, pues la empresa continuó con su objeto social y no ha suspendido sus actividades, y si bien, se realizaron terminaciones contractuales ellas obedecen a la modalidad contractual y a mecanismos permitidos por la ley, pues todos los contratos terminados lo fueron con base en causales objetivas establecidas en la ley laboral tales como la terminación de la obra o labor contratada (artículo **61** literal d CST.); terminación en periodo de prueba (artículo **80** CST.); por mutuo consentimiento (artículo **61** literal b CST.); terminación unilateral del contrato por parte del trabajador; y terminación del contrato de trabajo sin justa causa con pago de indemnización (artículo **64** CST.). En todos los casos de desvinculación, la empresa interesada aportó prueba de los antecedentes administrativos mediante los cuales se envió las correspondientes comunicaciones, copias de las actas de acuerdo realizadas con los trabajadores, y copias de las liquidaciones laborales con prueba de su respectivo pago.

Además, cabe aclarar que mediante respuesta a solicitud de documentos por parte de este Despacho la empresa informó que para realizar sus operaciones y cumplir su objeto social en el departamento de Nariño, para el mes de febrero del año de 2020, fecha antes de iniciar la emergencia sanitaria, se necesitaron 50 trabajadores; y que en el mes de febrero del año 2019, con el mismo objetivo, fue necesaria la vinculación de 36 trabajadores; con lo cual se acredita que para el cumplimiento de su objeto social en la misma fecha del año inmediatamente anterior únicamente fueron contratados 36 trabajadores, y que el personal excedente contratado en el año 2020, se debió a actividades extraordinarias realizadas por la empresa, como puede ser un incremento en las ventas, que justificaba la contratación de personal adicional.

Con respecto al contrato de la señora **LIDIA ORDOÑEZ GRUESO**, si bien en la información inicialmente suministrada por la empresa aparece su contrato suspendido, con la documentación aportada se logra acreditar que dicha suspensión obedeció a una situación de orden público comunicada por la trabajadora a su empleador, que le impedía desplazarse desde su municipio de residencia a la capital del departamento para cumplir su objeto contractual, y que a la presente fecha, según información de la empresa interesada, el contrato se encuentra plenamente vigente, y la trabajadora percibiendo su salario.

De conformidad con el análisis anterior, la empleadora ha dado cumplimiento a las normas laborales, y no ha vulnerado lo dispuesto en el numeral 2º del artículo **61** del CST.

De otra parte, la querellante estima vulnerado sus derechos fundamentales por recibir coacción para firmar un acta de transacción con el fin de terminar su relación laboral con la empresa querellada, y sobre el particular, es pertinente anotar que de conformidad con los hechos descritos en la querrela, con la respuesta otorgada a este Despacho por la empresa interesada, y con la copia del ejemplar de acta de transacción que reposa en el expediente, se acredita que dicha acta nunca fue firmada, con lo cual el documento no nació a la vida jurídica, al carecer de firma por una de las partes interesadas, con lo cual la querellante puede acudir ante la jurisdicción laboral en procura de sus derechos.



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

Sobre el particular es pertinente anotar que la transacción está consagrada en el artículo 2469 del Código Civil y se define como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, cuya naturaleza no es incompatible con el contrato laboral, pues el artículo 61 literal b del CST., consagra que el contrato laboral puede terminarse por mutuo consentimiento entre las partes. Teniendo en cuenta lo anterior es válido afirmar que las partes puedan zanjar las diferencias surgidas en un contrato laboral, por medio de este mecanismo. En el presente caso este acuerdo no se llegó a consolidar, precisamente por la falta de consentimiento de la trabajadora, con lo cual se tiene, que el contrato no se perfeccionó y, por tanto, la quejosa puede acudir libremente ante las autoridades judiciales con el fin de reclamar las indemnizaciones y demás derechos laborales que crea conculcados con las actuaciones de la querellada.

Finalmente, y con respecto a la implementación de las alternativas contempladas en las Circulares 21 y 33 de 2020, expedidas por el Ministerio del Trabajo, en orden a proteger los ingresos de los trabajadores y el empleo, a raíz de la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional mediante la Resolución N° 385 del 12 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio de Salud, que estima vulneradas la querellante, con la prueba documental adosada por la querellada, se acredita que el empleador se acogió a tres (3) de las alternativas que estableció la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo, consistente la primera en conceder a sus trabajadores las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas. Sobre el particular la mencionada Circular estableció:

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

Asimismo, se puede 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 a 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 un año de trabajo.

(...)”.

Lo anterior se acredita con las comunicaciones enviadas a los trabajadores, en las que se expone que, a raíz de la emergencia sanitaria, se les concedieron vacaciones en la época de aislamiento preventivo obligatorio con el fin de proteger la salud y también los ingresos de los trabajadores. Esta medida se tomó, en la mayoría de los casos, entre el 21 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, y favoreció a treinta y uno (31) de los trabajadores de la empresa en la sede Pasto.

La segunda medida tomada por la empresa fue la jornada laboral flexible. Sobre esta alternativa la Circular 21 dispone lo siguiente:

“(…)”

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).

(...)”

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

---

Conforme a lo anterior y a la prueba aportada por la querellada se tiene que, mediante la circular informativa del 12 de abril de 2020, la Directora Administrativa y de Gestión Humana de la empleadora, informa al personal de Nariño, que con motivo del toque de queda decretado en el departamento de Nariño, se modifica la jornada laboral para que ésta sea de ocho de la mañana (8.00 am.) a tres de la tarde (3.00 pm.) de lunes a sábado. Esta medida favoreció a la mayoría del personal de la empresa, pues de los 39 trabajadores, 31 se acogieron voluntariamente a la modificación de su jornada laboral.

La tercera medida adoptada por la empresa fue la modalidad temporal de trabajo en casa. Sobre esta alternativa la Circular 21 dispone lo siguiente:

“(…)

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.**

(…)”

La adopción de esta medida se acredita con la información suministrada por la querellada y que reposa en el expediente, y que da cuenta de que seis (6) de sus trabajadores se encuentran prestando sus servicios desde su casa.

Cabe aclarar que, en la presente actuación administrativa, se parte de la buena fe, es decir, la veracidad con que el empleador suministra la información, principio constitucional que está consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia y que establece que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas. Igualmente se fundamenta en lo previsto en el artículo 3º numeral 4 del Código Procesal Administrativo y de los Contencioso Administrativo que sobre el particular establece que, en virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

Se **ADVIERTE** al reclamado que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

En conclusión, una vez corroborado que la empresa **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, ha cumplido a cabalidad con lo ordenado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Despacho procederá a la terminación de la presente averiguación preliminar, por no encontrar méritos para iniciar un proceso administrativo sancionatorio. En mérito de lo expuesto:

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** la presente averiguación preliminar iniciada en contra de la sociedad **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, identificada con el **NIT. 800249401-2**, representada legalmente por su gerente señor **JOSÉ LUIS MARIN RAMÍREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 19.493.814, o por quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial en la calle 94 A N° 11ª - 27 piso 3 Bogotá D.C., y con dirección para notificación electrónica: [lgutierrez@icell.com.co](mailto:lgutierrez@icell.com.co) y [jinfante@icell.com.co](mailto:jinfante@icell.com.co), conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** a la reclamante **SONIA VIVIANA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**, para que acuda a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto

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

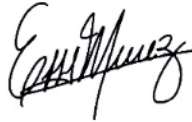
---

a la queja presentada en contra **INTERNACIONAL DE CELULARES SA.**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndolo que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación de conformidad con el artículo **74** y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en San Juan de Pasto, a los dieciocho (18) días del mes de agosto de 2020.



**ERIKA ALEXANDRA MONTAÑO ZAMBRANO**  
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Control,  
Resolución de Conflictos - Conciliación