



El empleo
es de todos

Mintrabajo

OFICIO No 5005
ID 1486037

Santiago de Cali, 9 de Mayo de 2022

Señora(a)
Representante Legal
SOFTLAND COLOMBIA SAS
DIAGONAL 25 G No. 95 A-85 OFICINA 505 TORRE 2 PISO 5
BOGOTA DC

Resolución No. 1722 del 20/04/2022
Peticionaria (o) ESTHEFANY ALVAREZ PRADA
Examinada (o): SOFTLAND COLOMBIA SAS
Radicado: 02EE2020410600000035094 DEL 20/05/2020

Cumplido el término estipulado para la Notificación Personal, y no haber comparecido, este Despacho procede a **Notificarlo Por Aviso**; enviándole el **Acto Administrativo relacionado en la Referencia, para su conocimiento**; en **copia íntegra**, autentica, suscrito por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial del Valle del Cauca, **informándole** que contra la presente, proceden los Recursos de Ley, interpuestos dentro del término establecido (10 días siguientes al de la notificación personal y/o aviso).

Por lo anterior cumplido los términos de notificación, y no presentarse ningún recurso, este despacho procederá a su correspondiente Ejecutoria, quedando en firme el acto administrativo en mención.

Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

{*FIRMA*}
MARTHA ISABEL MONTOYA M
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol

5

5



Entregando lo mejor de los colombianos

472

Prueba de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la dirección señalada.

 1111 583	SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. N° 905.002.010-9 Miró Ríos Manzanera Expresos		 YG286713806CO	
	PONTIENESSE Centro Operativo: PO-CALI Orden de Envío: 15193287		Fecha Pre-Admisión: 12/05/2022 13:53:41	
Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO - CALI Dirección: Avenida 3 Norte # 23 AN 02 Cal Referencia: 5005 Teléfono: 5248811 Código Postal: Ciudad: CALI Depto: VALLE DEL CAUCA Código Operativo: 7777000		Causas Devoluciones: <input type="checkbox"/> RE Refusado <input type="checkbox"/> NI C2 Cerrado <input type="checkbox"/> NE No existe <input type="checkbox"/> NI N2 No contactado <input type="checkbox"/> NR No reside <input type="checkbox"/> FA Fallido <input type="checkbox"/> NR No reclamado <input type="checkbox"/> AC Aterido Clausurado <input type="checkbox"/> DE Desconocido <input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor <input type="checkbox"/> DE Dirección errada		7777 000 PO-CALI OCCIDENTE
Nombre/Razón Social: SOFTLAND COLOMBIA SAS Dirección: DG 25G 85A 85 OFIC 505 IDARE 2 P Tel: Código Postal: 100-11068 Código Operativo: 1111583 Ciudad: BOGOTÁ D.C. Depto: BOGOTÁ D.C.		Firma sobre y/o sello de quien recibe: C.C. Hora: 11:01 / 1000 Fecha de entrega: 16 MAY 22 Observaciones del cliente: Dice Contable: José Boro Observaciones del cliente: José Boro, Jorge Natally Medina		
Peso Fluido(gms): 200 Peso Volumétrico(gms): 0 Peso Facturado(gms): 200 Valor Declarado: \$0 Valor Flete: \$7.800 Costo de manejo: \$0 Valor Total: \$7.800 COP		Fecha de entrega: 16 MAY 22 Observaciones del cliente: C.C. 80.252.321 C.C. 1014297288 17 MAY 2022		
 77770001111583YG286713806CO		Principal Bogotá D.C. Colombia Diagonal 26 D A SE A SE Bogotá / línea 4-72 correo línea Nacional D 8000 111 20 / 14 contacto: (57) 4722033. El emisor de esta empresa garantiza con sus contenidos el contenido que aparece publicado en la página web, 4-72 Internet sus datos personales para probar la entrega del envío. Para obtener alguna restricción, servicio o cambio de 72 correo Para consultar la Política de Privacidad, vaya a 72 correo		

La información aquí contenida es auténtica e inmodificable.

➤ Código Postal: 110911
 Diag. 25G # 95A - 55, Bogotá D.C.
 Línea Bogotá: (57-1) 472 2005
 Línea Nacional: 01 8000 111 210
 www.4-72.com.co



ID: 14867037

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL TERRITORIAL**

Radicado: 02EE202041060000035094
Querellante: ESTHEFANY ALVAREZ PRADA
Querellado: SOFTLAND COLOMBIA SAS

RESOLUCION No. 1722
Santiago de Cali, abril 20 del año 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en armonía con lo dispuesto en la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con dirección de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogotá D.C, representada legalmente por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, identificado con la cedula de ciudadanía nro. 79.781.806.

HECHOS:

PRIMERO: Mediante escrito con radicado No. 02EE202041060000035094 de fecha 20 de mayo del año 2020, presentado por la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, identificada con la cedula de ciudadanía nro. 1.130.637.722, con dirección de domicilio en el carrera 4 E BIS nro. 58 – 87, Villa del Prado, de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, solicita investigación en contra de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, por suspender su contrato laboral por la pandemia del Covid-19. (Folio 01).

SEGUNDO: Obra a folio 18 del expediente Auto de Asignación No. 0111 del 13 de enero del año 2021, mediante el cual se designó al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social **EDINSON CASTILLO LOPEZ**, adscrito al grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, para adelantar averiguación preliminar y realizar las gestiones que permitan demostrar si existe o no mérito para iniciar un Proceso Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con dirección de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogotá D.C, representada legalmente por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, identificado con la cedula de ciudadanía nro. 79.781.806.

TERCERO: Mediante oficio de fecha 21 de enero del año 2021, con radicado 0905, el suscrito comunica a la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con dirección de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogotá D.C, representada legalmente por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, identificado con la cedula de ciudadanía nro. 79.781.806, la apertura de la presente averiguación preliminar, y solicita los siguientes documentos: Copia del contrato laboral de la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, Copia del radicado ante el Ministerio de Trabajo, informando la suspensión de contratos laborales, según lo establecido en el decreto Ley 2351 de 1965, modificado por la Ley 50 de 1990 artículo 67, numeral 2 y

Soporte del pago de la Seguridad social integral (mientras existía vínculo laboral) y liquidación total del contrato laboral de la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**. (Si fuere el caso). La empresa de correo 472 certifica la entrega mediante guía nro. YG266805494CO de fecha 22 de enero del año 2021. (Folio 24).

CUARTO: Igualmente mediante oficio de fecha 21 de enero del año 2021, con radicado 0906, el suscrito comunica a la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, identificada con la cedula de ciudadanía nro. 1.130.637.722, con direccion de domicilio en el carrera 4 E BIS nro. 58 – 87, Villa del Prado, de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, la apertura de la presente averiguación preliminar, y solicita los siguientes documentos: Copia del contrato laboral, Copia de comunicación de la suspensión del contrato laboral y soporte del pago de la seguridad social integral y liquidación del contrato laboral (Si fuera el caso). La empresa de correo 472 mediante guía nro. YG266805503CO, de fecha 22 de enero del año 2021, Certifica la entrega. (Folios 25).

QUINTO: Haciendo uso a su derecho a la defensa y contradicción, el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, representante legal de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con direccion de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogota D.C, hace llegar al plenario oficio de fecha 04 de febrero del año 2021, manifiesta entre otros lo siguiente: "A todo evento, más allá que el presente escrito se encuentra destinado a dar respuesta al requerimiento de ese Despacho en el presente caso, queremos expresar previamente nuestro más absoluto respeto a esa digna autoridad y dejar constancia que en modo alguno hemos realizado actuación que atente contra los bienes jurídicos tutelados por la normativa resguardada por ese organismo. En efecto, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S** se ha caracterizado por ser siempre fiel cumplidora de los deberes a los que se encuentra sujeta de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones normativas aplicables en su relación con los trabajadores.

En este sentido, con la consignación de los documentos e información requerida por la Inspectoría del Trabajo de la **DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA** del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, queda en evidencia la disposición de **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S** de colaborar y cumplir con el pleno ejercicio de las potestades de fiscalización por parte de ese órgano, particularmente en lo que respecta al aporte de toda la información y aclaraciones necesarias sobre las medidas que se han implementado de manera concertada con los trabajadores en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretado por el Presidente de la República como consecuencia de la pandemia mundial del COVID-19, lo que incluye el supuesto particular de la trabajadora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, referida en su comunicación. Esas medidas han estado dirigidas a salvaguardar los derechos a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como los puestos de empleo, frente a los hechos generados por la aludida pandemia mundial.

La respuesta y entrega por parte de **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S** a los requerimientos solicitados por esa Inspectoría del Trabajo se realiza de manera transparente y con estricto apego a la buena fe, en el entendido de que corresponde a la empresa únicamente aportar la totalidad de la información y documentación solicitada, pues no corresponde presentar ningún tipo descargos o argumentos de defensa sobre ese particular.

Con ocasión a los requerimientos formulados por esa Inspectoría del Trabajo, en primer lugar, debo señalar que **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S** no ha adoptado o tomado medida alguna que--Emite, restringe o vulnera los derechos de los trabajadores a su cargo, como indebidamente se afirma en el Auto No. 0111 (Santiago de Cali, 13/1/2021) por medio del cual se apertura averiguación preliminar adoptado por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. Así, en el considerando del referido auto se indica lo siguiente "Con ocasión al escrito dirigido a esta dirección Territorial con Radicado No. 02EE202041600000035094 de fecha 20/5/2020, presentado por **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** (RECIBIDO POR IVC EL 30/09/2020) contra la empresa y/o Persona Natural: **SOFTLAND COLOMBIA SAS**, por la relación de los hechos denunciados, se **vislumbra presuntamente la transgresión a normas laborales, en consecuencia, se ha dispuesto adelantar averiguación preliminar, en aras de determinar si existe o no mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011**" (Destacado y subrayado fuera del texto original).

Visto lo anterior, actuando siempre con el debido respeto y acatamiento, debo advertir que la afirmación realizada en el Auto antes reseñado respecto a que "se *vislumbra presuntamente la transgresión a normas laborales*", constituye un abierto **prejuzgamiento** sobre los hechos que serán objeto de una eventual investigación con ocasión a los requerimientos solicitados. Por ello, no puede afirmarse de entrada, sin la previa sustanciación de un procedimiento administrativo y en vulneración del derecho de defensa y al debido proceso, que existen una presunta transgresión a normas laborales por parte de **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.**

En efecto, del extracto transcrito se aprecia con claridad cómo en la propio Auto por el cual se ordena el inicio de una investigación administrativa, ese órgano administrativo afirmó de forma **categórica** que se *vislumbra presuntamente la transgresión a normas laborales*. A pesar de que en otras partes del citado acto parece desprenderse el carácter presuntivo de las imputaciones realizadas a **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.**, lo cierto es que la afirmación inicial coloca a mi representada en estado de indefensión, pues existe un evidente prejuzgamiento, en la medida en que se inicia la investigación asumiendo como un hecho presunto la transgresión a normas laborales por parte de mi representada, lo que constituye -se reitera- una vulneración al debido proceso, al derecho de defensa y a la presunción de inocencia.

De allí que la sustanciación de procedimientos administrativos no es una mera formalidad dirigida a dar sustento al actuar de la Administración. Por el contrario, éstos constituyen el medio eficaz e idóneo para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la defensa, debiendo garantizar al administrado la posibilidad de argumentar y probar cuanto estime le favorezca, por ante autoridades imparciales y objetivas, antes de tomar una determinación sobre el tema.

Asimismo, el debido proceso funge como una garantía que permite a la Administración ajustar su actuar a la realidad de los hechos sobre los cuales dirige su actuación. De esa manera, la Administración, previo a realizar cualquier determinación definitiva, debe aguardar que los administrados aporten, en ejercicio de su derecho a la defensa, los argumentos y pruebas destinados a determinar los hechos sobre los cuales la Administración basará su decisión.

Adicionalmente, durante la sustanciación de ese procedimiento administrativo debe respetarse las exigencias que derivan del derecho a la presunción de inocencia. En efecto, como ha precisado la Corte Constitucional el derecho a la presunción de inocencia está conformado por tres (3) garantías básicas: 1) nadie puede considerarse culpable, a menos que se haya demostrado la acusación en un proceso en el cual se respeten sus garantías

En el presente caso, se advierte igualmente que las actuaciones que se inician en virtud del Auto No. 0111 (Santiago de Cali, 13/1/2021) por medio del cual se apertura averiguación preliminar adoptado por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, se enmarcan dentro de la potestad de fiscalización consagrada en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. En el ejercicio de esa potestad, la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Cali tiene como limitación la prohibición contenida en esa disposición normativa, conforme al cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo "no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". Por ello, en aplicación de esa norma la Inspectoría del Trabajo y Seguridad Social de la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA del MINISTERIO DEL TRABAJO no puede declarar que existen derechos individuales de trabajadores supuestamente limitados por parte de mi representada, concretamente en el caso particular de la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**.

A todo evento, lo cierto es que existe un prejuzgamiento por parte de la Inspección de Trabajo que desvirtúa por completo la finalidad de un procedimiento o de la inspección o averiguación administrativa que se inicia con la notificación de los requerimientos formulados a **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** Todo ello por cuanto, se reitera, las afirmaciones realizadas en el Auto No. 0111 (Santiago de Cali, 13/1/2021) por medio del cual se apertura averiguación preliminar adoptado por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, pretenden partir de una presunta transgresión de normas laborales por parte de mi representada.

Es por ello que se advierte que del aludido auto se aprecia que se está colocando a **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** en un absoluto estado de indefensión, por haberse pronunciado de forma anticipada sobre los hechos que se supone que debía investigar, partiendo para ello -como ya se ha dicho- de una presunción de violación de normas laborales o de la existencia de indicios que podrían conllevar a esa conclusión, cuando aún no se siquiera dado inicio formal a un procedimiento sancionatorio ni se ha permitido a mi representada aportar elementos concretos sobre los hechos objeto de investigación. Con ello, adicionalmente, se está vulnerando el derecho a la presunción de inocencia de mi representada, en los términos ya señalados.

En todo caso, tal como será señalado de seguida, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** no ha adoptado, impementado ni ejecutado medida alguna que haya supuesto una limitación de derechos de sus trabajadores. Adicionalmente, en acatamiento del contenido de la comunicación elevada por Usted en fecha del veintiuno (21) de enero de 2021, vinculada con la averiguación preliminar iniciada con ocasión a la solicitud formulada por la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, en nombre de mi representada se procederá a realizar la entrega de la totalidad de la documentación e información requerida.

SOFTLAND COLOMBIA S.A.S. ha resguardado la seguridad y salud de los trabajadores en el marco de la pandemia mundial del COVID-19, procediendo de manera voluntaria a evaluar, adoptar e implementar las medidas necesarias para evitar, prevenir y contrarrestar la propagación del virus en sus instalaciones y, fundamentalmente, entre sus trabajadores.

En efecto, desde el mismo momento en que se dictó: i) la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por la cual el Ministerio de Salud y Protección Social, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, ii) el Decreto N° 417 del 17 de marzo de 2020, por el cual el Presidente de la República declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, y iii) el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, por el cual el Presidente de la República ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos las personas habitantes del país; **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** procedió a evaluar las medidas menos gravosas que podrían implementarse para resguardar la salud de sus trabajados y cuidar sus puestos de empleo.

Luego, las circunstancias de salud mundial, así como las dificultades económicas y sociales generadas por la pandemia del COVID-19 y el aislamiento preventivo y obligatorio decretado por el presidente de la República a nivel nacional, conllevaron en su momento a la imposibilidad material de prestar el servicio personal, pues se encuentra restringida la movilidad. Ante ese hecho, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** acordó con sus trabajadores implementar las medidas menos gravosas con el propósito de resguardar la salud de sus trabajadores y resguardar sus puestos de trabajo. Tales medidas fueron:

Otorgamiento de vacaciones

En primer lugar, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** acordó conceder a la totalidad de los trabajadores el beneficio de **vacaciones anticipadas**. En el caso concreto de la trabajadora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** y ante las circunstancias apremiantes de fuerza mayor existentes, la empresa le concedió ese beneficio sin distinguir entre sus funciones y el tiempo de prestación del servicio, esto es, sin tomar en consideración si tenía o no derecho a ese beneficio.

En este sentido, a continuación, se reproducen los días de vacaciones disfrutados por la referida trabajadora durante el año 2020, que suman un total de dieciséis (16) días, como se aprecia del siguiente cuadro:

Fecha de salida	Fecha de regreso	Días disfrutados
2020-03-20	2020-03-20	1
2020-03-11	2020-03-13	3
2020-02-12	2020-02-17	4

2020-02-03	2020-02-11	7
2020-01-27	2020-01-27	1

Cabe destacar que **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** procedió a conceder las vacaciones a la trabajadora con independencia si, en su caso particular, se trataba de vacaciones causadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que no se tomó en consideración si por la antigüedad del contrato o por disfrute previo de las mismas, la trabajadora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** tenía derecho a las vacaciones.

Por ello, a pesar de lo anterior, se le concedió de manera efectiva las vacaciones por los días antes señalados. En este sentido, bajo la condición de "Vacaciones anticipadas" la empresa le concedió ese beneficio como medida específica para salvaguardar su salud y, paralelamente, su derecho al empleo.

Garantía de salario, prestaciones y seguridad social:

Adicionalmente, y a pesar de la vigencia de las medidas rigurosas implementadas por el Gobierno Nacional, debo destacar que **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** garantizó y protegió a la trabajadora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** sus derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, salud, integridad y bienestar, por cuanto procedió en todo momento a pagar su sueldo, seguridad social y vacaciones en periodo de cuarentena.

Entrega de Cesantías

Adicionalmente, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** informó y acordó igualmente con la trabajadora la posibilidad que tenía de retirar parcialmente sus cesantías. Para ello, la empresa procedió de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 488 del año 2020 del presidente de la República, conforme al cual se estableció lo siguiente: "Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantía el monto que le permita una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiro de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado".

En estricto acatamiento del citado Decreto, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** informó a la trabajadora que podría retirar las cesantías, para lo cual la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** debía poner en conocimiento a su fondo privado (Colfondos, Porvenir, Protección, Skandia, etc.) mediante escrito allegado por la empresa sobre las circunstancias de fuerza mayor que conllevaron a la disminución salarial. Por lo que, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** acordó que otorgaría la carta correspondiente dirigida al fondo privado de pensiones y cesantías, previa solicitud que realizara la trabajadora. En definitiva, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** otorgó a la trabajadora la posibilidad de retirar las cesantías, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 488 de 2020.

En un primer momento, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** suscribió con la trabajadora una suspensión del contrato de trabajo, la cual se produjo de mutuo acuerdo entre las partes. Esa suspensión del contrato se verificó a partir del día primero (1º) de abril de 2020 y se extendió hasta el día treinta (30) de abril.

Con posterioridad a ello, en fecha 30 de abril de 2020, tal como será informado en el presente escrito de manera más detallada, se le comunicó a la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA** la decisión unilateral de suspender el contrato de trabajo por motivos de FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO con fundamento en lo establecido en el numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa procedió con la suspensión del contrato de trabajo de manera temporal, por el término de tan sólo de TREINTA (30) DÍAS, correspondiente al periodo del 1º de mayo al 31 de mayo del año 2020, como consecuencia de la verificación de una causa de fuerza mayor y/o caso fortuito, lo cual, de acuerdo por lo dispuesto por la normatividad laboral, no requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo.

En todo caso, la suspensión del contrato de trabajo se realizó como medida para mantener la relación laboral y durante el término de la suspensión la empresa continuó protegiendo los derechos fundamentales de la trabajadora pues, en el periodo de suspensión se realizó el pago de la seguridad social.

De lo anterior se desprenden tres (03) circunstancias significativas de cara al requerimiento de información formulado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Cali. Por una parte, que **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** procedió en todo momento tratando de implementar la medida menos gravosa asegurar la salud y el bienestar de la trabajadora, así como para resguardar su puesto de trabajo. En segundo lugar, que las medidas siempre fueron acordadas de mutuo acuerdo con la trabajadora, tal como ocurrió con la inicial suspensión del contrato que se extendió entre el primero (1º) de abril de 2020 y el día treinta (30) de abril de 2020. Y, finalmente, que tales medidas se ajustan dentro del marco general de los *"lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva."*

En los mismos términos se expresó el Ministerio del Trabajo en el Concepto identificado con el Radicado N° 08SE2020741700100008676, en el que se pronunció de forma expresa sobre los siguientes aspectos *"PRESERVACION FUENTES DE EMPLEO - FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO"*. Por tanto, en esa oportunidad se confirmó que el Ministerio del Trabajo carece de manera absoluta de competencia para conocer o determinar la existencia o no del caso fortuito o la fuerza mayor para autorizar la suspensión del contrato, por cuanto esa determinación corresponde realizarla de manera exclusiva y excluyente al poder judicial.

Esa conclusión ha sido igualmente asumida por los jueces de tutela, al concluir que el Ministerio del Trabajo carece de absoluta para autorizar la suspensión de los contratos de trabajo por los motivos anteriores. Así, a modo de ejemplo, en el fallo pronunciado el día dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020) bajo el RAD: 768924003-002-2020-00141- 01 por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali expresó lo siguiente:

"...hay que decir que la determinación legal de si la situación alegada por la empresa obedeció a la circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, conlleva una actividad probatoria profunda, que escapa a la órbita del juez de tutela por el escaso término con que cuenta para decidir, **siendo por mandato leal el juez natural de la causa (laboral) el llamado a analizar las circunstancias fácticas que llevaron a suspender el contrato de trabajo (...).**"

Corolario de lo anterior, habrá de revocarse la sentencia impugnada, por cuanto no se tienen acreditadas las circunstancias sobre las cuales el a quo sustentó su decisión, de un lado, porque el accionante no acreditó con suficiencia la afectación a su mínimo vital, a partir de la cual pudiera tenerse claro el perjuicio irremediable; y del otro, porque la empresa accionada probó ante el juez constitucional estar dentro del margen de razonabilidad para adoptar la suspensión del contrato del tutelante, de modo que una decisión de fondo sobre la legalidad o no de tal suspensión, debe corresponder al juez laboral u no al de tutela" (Destacados y subrayados fuera del texto original).

Por tanto, de acuerdo con lo anterior, en la medida en que el Ministerio del Trabajo ha declarado de manera reiterada y sistemática que carece de competencia para 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, **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S.** procedió a evaluar las circunstancias antes descritas, concluyendo que las medidas adoptadas ante la pandemia por el COVID-19 implicaron un hecho externo imprevisible e irresistible que conlleva la suspensión del contrato de trabajo, por lo que se adoptó la decisión antes reseñada, tomando en consideración que esa medida no requiere de la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

172

En todo caso, la suspensión del contrato de trabajo se realizó como medida para mantener la relación laboral y durante el término de la suspensión la empresa continuó protegiendo los derechos fundamentales de la trabajadora pues, en el periodo de suspensión se realizó el pago de la seguridad social de la trabajadora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**.

Finalmente, debo destacar que, en el requerimiento formulado por la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Cali, se solicita igualmente la remisión de la copia del radicado ante el Ministerio del Trabajo, informando la suspensión de contratos laborales, según lo establecido en el decreto Ley 2351 de 1965, modificado por la Ley 50 de 1990 artículo 67, numeral 2. Al respecto, se advierte que las disposiciones normativas en referencias guardan relación con los casos específicos en los que un empleador realiza un despido masivo, casos en que se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo, así como la necesidad de dar aviso al Inspector del Trabajo en los supuestos de suspensión colectiva de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Siendo ello así, se advierte que las normas antes citadas no resultan aplicables al caso analizado, en la medida en que SOFTLAND COLOMBIA S.A.S no ha realizado despidos colectivos, en los términos establecidos en las aludidas normas.

Anexa: Contrato individual de trabajo Esthefany Álvarez, Correo suspensión de contrato por mutuo acuerdo (2) y Liquidación Definitiva Esthefany Álvarez. (Folios 27 al 96)

SEXTO: Igualmente, la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, hace llegar al plenario oficio de fecha 12 de febrero del año 2021, copia del contrato laboral de fecha 01 de agosto del año 2016, pagos de la seguridad social de los años 2016 al 2020, y liquidación del contrato de trabajo de fecha 27 de mayo del año 2020. (Folios 97 al 138).

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACION

Por parte de la parte empresa querellada allega al plenario los siguientes documentos a saber:

- Contrato individual de trabajo Esthefany Álvarez. (Folios 42 al 46).
- Correo suspensión de contrato por mutuo acuerdo. (61 al 66).
- Liquidación Definitiva Esthefany Álvarez. (Folio 67).
- Soporte de pago de seguridad social integral (años 2016 al 2020). (Folios 68 al 97).

Por parte de la parte querellante al plenario los siguientes documentos a saber:

- Contrato individual de trabajo Esthefany Álvarez. (Folios 99 al 103).
- Correo suspensión de contrato por mutuo acuerdo. (104 al 111).
- Soporte de pago de seguridad social integral (años 2016 al 2020). (Folios 122 al 134).
- Liquidación Definitiva Esthefany Álvarez. (Folios 137 y 138).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011.

El Decreto 4108 de 2011 expedido por el Ministerio del Trabajo y por el cual se modifican los objetivos y la estructura de este, establece en su artículo 1° como uno de sus objetivos, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, a través del sistema de vigilancia, información, registro y control, así como del entendimiento y dialogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El artículo 2° ibidem, numeral 14, también enmarca dentro de sus funciones la de ejercer, en el cerco de su competencia, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

La existencia y razón de ser de la etapa de averiguación preliminar obedece a la finalidad de establecer la probable existencia de ciertas conductas que, en criterio de la autoridad correspondiente, ameriten ser

investigadas. Así entonces, es la averiguación preliminar la etapa en la cual a la autoridad administrativa se le permite obtener los elementos probatorios que demuestren la necesidad de abrir un procedimiento administrativo sancionatorio, al igual que proporciona elementos para identificar al infractor de la normatividad laboral, o, por el contrario, si no existe la conducta reprochable, justificar el archivo del proceso sin vincular a persona alguna como investigada. Lo anterior se sustenta en lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011.

La presente averiguación surge de la queja interpuesta por la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, identificada con la cedula de ciudadanía nro. 1.130.637.722, con direccion de domicilio en el carrera 4 E BIS nro. 58 – 87, Villa del Prado, de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, solicita investigacion en contra de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, por suspender su contrato laboral por la pandemia del Covid-19. (Folio 01).

Obra en el plenario los documentos allegados por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, representante legal de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con direccion de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogota D.C, hace llegar al plenario oficio de fecha 04 de febrero del año 2021, Contrato individual de trabajo Esthefany Álvarez. (Folios 42 al 46), Correo suspensión de contrato por mutuo acuerdo. (61 al 66), Liquidación Definitiva Esthefany Álvarez. (Folio 67), Soporte de pago de seguridad social integral (años 2016 al 2020). (Folios 68 al 97).

Igualmente, la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, hace llegar al plenario oficio de fecha 12 de febrero del año 2021, copia del contrato laboral de fecha 01 de agosto del año 2016, pagos de la seguridad social de los años 2016 al 2020, y liquidacion del contrato de trabajo de fecha 27 de mayo del año 2020. (Folios 97 al 138).

El motivo de la querrela que abrió la presente averiguación preliminar es por suspender su contrato laboral por la pandemia del Covid-19 (...).

De conformidad con lo precedente es dable señalar que las medidas de emergencia tomadas por gobierno en virtud del COVID 19 no constituyen pese causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal del contrato de trabajo. Pues si se aceptara que los empleadores no tenían la posibilidad de prever y precaver que el Gobierno en virtud de la pandemia adoptara el cierre temporal de ciertas empresas, es necesario que el empleador acredite que tal suceso impidió la ejecución del mismo.

En los anteriores términos lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3478 de 2017: "de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo" Y es que las disposiciones económicas que expida el gobierno en un momento determinado no podrían catalogarse de facto e inmediato como causal de suspensión del contrato de trabajo, bajo el entendido que esas medidas tienen repercusiones en la empresa, como por ejemplo en la baja de ventas o aumento de sus ingresos, pues de acuerdo con el artículo 28 del CST el trabajador participa de las utilidades de la empresa, nunca de las pérdidas.

En ese mismo sentido lo dejó sentado la Máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral en sentencia 11919 de 2017 [...] la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. Así las cosas, eventualmente, la emergencia económica puede o podrá generar que no se pueda ejecutar temporalmente el contrato de trabajo debido a la imposibilidad del

trabajador de prestar sus servicios y, consecuentemente, la de la empresa de continuar operando normalmente, y entonces ahí sí sería viable la suspensión del contrato de trabajo.

Por lo tanto, para que proceda la suspensión del contrato de trabajo en virtud de las medidas adoptadas por el Gobierno en razón al COVID 19, es necesario: a) analizar qué sectores, empresas fueron cerradas temporalmente por disposición del Gobierno Nacional, b) que los servicios que ofrecía la empresa o el empleador no pudieron seguir ejecutándose ni con el uso de otras formas de trabajo válidamente respaldadas en la normatividad colombiana como el trabajo en casa y el teletrabajo, pues se itera no solo basta que el hecho no se pueda prever, sino que no se pueda seguir ejecutándose. Luego entonces, en las empresas que las medidas adoptadas por el gobierno en virtud del COVID 19 no fueron objeto de cierre temporales, sino que por el contrario podían seguir funcionando, no es viable alegar la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito en virtud del COVID 19. Una precisión es necesaria realizar. Una cosa es la pandemia llamada COVID 19, y otra son las medidas adoptadas por el Gobierno en virtud de aquella. Con respecto a la primera no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, pues una enfermedad per se no da lugar ello, por el contrario, es una obligación general del empleador dar la protección al trabajador y en este evento debe el empleador proteger la salud de aquel. Pero con respecto a la segunda, es viable solo en aquellos eventos en que en virtud de las medidas adoptadas por el gobierno no se haya podido prestar el servicio, se itera ni con el uso de las otras formas de trabajo.

Corolario a lo anterior, esta cartera debe aclarar que la configuración o no de una fuerza mayor para efectos de suspensión de contratos de trabajo corresponde valorarla a un 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.

Esto quiere decir que no le corresponde a este ministerio 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. (tomado de la cartilla "De los derechos laborales y la seguridad social en tiempos de pandemia Procuraduría delegada para Asuntos Civiles y Laborales").

Visto lo anterior, y de acuerdo a los legajos obrantes, concluye el Despacho que no existe mérito para continuar con la presente actuación administrativa, ni aperturar procedimiento administrativo sancionatorio contra la inquirida, por las razones expuestas. No sin antes advertir a la empresa examinada, la obligación que le asiste de cumplir a cabalidad con las obligaciones laborales que tiene con sus trabajadores, en aras de la defensa de los derechos de los trabajadores y el equilibrio social.

Esta cartera Ministerial no cuenta con la competencia para desatar esta controversia, por tratarse de un conflicto que le corresponde dirimir a la jurisdicción contenciosa administrativa; alejándose el escenario dado, de las facultades atribuidas a este operador de conformidad con lo preceptuado en el artículo 486 de C.S.T. núm. 1°, donde expresa "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" (subrayado y negrilla fuera de texto)

Corolario a lo anterior, es necesario indicar que a la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, identificada con la cedula de ciudadanía nro. 1.130.637.722, con dirección de domicilio en el carrera 4 E BIS nro. 58 – 87, Villa del Prado, de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, le asiste las instancias legales ante

la Justicia Ordinaria en procura de sus derechos de considerarlos vulnerados en lo que ocupa en los extremos de la relación laboral y demás obligaciones sobrevinientes de la relación laboral.

Así las cosas y teniendo ausencia de toda prueba que nos permita inferir la vulneración alegada por la peticionaria, y en virtud garantista del debido proceso se tendrá que finiquitar el problema del asunto.

Por los planteamientos anteriores, el despacho no encuentra mérito para continuar con la presente averiguación preliminar.

Este Despacho con base en las consideraciones anotadas y en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar el **ARCHIVO** de la presente averiguación preliminar en contra de la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con dirección de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro de la ciudad de Bogota D.C, representada legalmente por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, identificado con la cedula de ciudadanía nro. 79.781.806, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de la presente providencia.

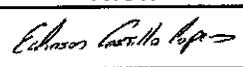
ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la empresa **SOFTLAND COLOMBIA S.A.S**, identificada con el nit. Nro. 800090963-4, con dirección de domicilio principal en la Diagonal 25 G Nro. 95 A 85, oficina 505 Torre 2, piso 5, centro empresarial Buro 25 de la ciudad de Bogota D.C, correos electronicos: carlos.gaviria@sofland.com.co con copia a: cielo.murcia@sofland.com.co, (autorizacion en folio 40) representada legalmente por el señor **CARLOS ANDRES GAVIRIA DUQUE**, identificado con la cedula de ciudadanía nro. 79.781.806 y a la señora **ESTHEFANY ALVAREZ PRADA**, identificada con la cedula de ciudadanía nro. 1.130.637.722, con dirección de domicilio en el carrera 4 E BIS nro. 58 - 87, Villa del Prado, de la ciudad de Santiago de Cali, Valle del Cauca, en los términos establecidos en los artículos 66 al 69 y 71 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la directora territorial del Valle del Cauca, interpuestos por la examinada mediante escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por Aviso, o al vencimiento del término de publicación de este, según el caso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



EDINSON CASTILLO LOPEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	EDINSON CASTILLO LOPEZ Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		