



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA

Resolución No. 0066-12 de marzo 2021-Cauca.pdf

“POR MEDIO DEL CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR”

La suscrita COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN de la Dirección territorial Cauca del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de las atribuciones conferidas por la Ley 1444 de 2011, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, procedo a calificar el mérito de la presente averiguación preliminar, con fundamento en los siguientes aspectos:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL AVERIGUADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA registrada con el NIT 830.016.868 – 7, empresa representada legalmente por el Gerente regional occidente, señor JORGE HERNANDO PIMIENTO MURILLO identificado con la cédula de ciudadanía número 75.065.655, o quien haga sus veces, entidad con dirección de notificación judicial en el kilómetro 11 recta Palmira Cali sede Italco Palmaseca del municipio de Palmira, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: claudiamelendez@sanmarino.com.co y evalencia@sanmarino.com.co (folios 12 al 17 y 24 al 30).

II. ANTECEDENTES DE LA AVERIGUACIÓN

Mediante oficio radicado con el número 01EE2017721900100001736 de fecha 01 de diciembre de 2017, el señor ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO presentó una queja en contra de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA de este municipio, documento en el cual manifestó haber sostenido una relación laboral mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido y denunció la presunta vulneración a las normas laborales, la seguridad social integral, así como un posibles despido sin justa causa por parte del empleador (folios 1 al 7).

III. ACTUACIONES ADELANTADAS

Recibida la queja, se procedió a radicar en el sistema SISINFO y por reparto correspondió a la inspectora de Trabajo Ingrid Alejandra Ruiz Herrera, funcionaria quien presento renuncia a su cargo, procediendo mediante auto de fecha septiembre de 2018 a reasignar el asunto a la Inspectora OLGA PATRICIA JACOME SANCHEZ. Posteriormente y de acuerdo con las resultas de la convocatoria 428 de 2016 a la funcionaria Jacome se le termina su nombramiento en la Dirección territorial Cauca, procediendo el Coordinador para la fecha a resignar nuevamente el asunto al Inspector JAIRO ANDRES CASEETA según auto # 0179 de fecha 23 de agosto de 2019. (Folios 1 a 17)

Con fundamento en las normas antes citadas, el Dr. WILLIAM ALEJANDRO DORADO PINO en calidad de Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Cauca, mediante Auto número 0136 del 18 de diciembre de 2019 ordenó la apertura de una averiguación preliminar en contra de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA, lo anterior por la presunta vulneración a la normatividad laboral y seguridad social integral, y con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la violación, para identificar a los presuntos responsables de la infracción y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control en cabeza de este Ministerio (folio 18).

El referido auto de apertura de la averiguación preliminar número del 0136 del 18 de diciembre de 2019, fue comunicado a las partes jurídicamente interesadas, así:

A la persona jurídica averiguada AGROAVICOLA SAN MARINO SA mediante oficio del 24 de diciembre de 2019 con radicado interno número 08SE2019721900100003437 remitido mediante guía de correo certificado YG249279691CO de la empresa de mensajería especializada 472 – SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA, el cual fue recibido el 30 de diciembre de esa misma anualidad (folios 20 y 22).

Al querellante ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO mediante oficio del 24 de diciembre de 2019 con radicado interno número 08SE2019721900100003437 remitido al correo electrónico suministrado por el denunciante: milenafuli2006@hotmail.com (folio 19).

El inspector de trabajo encargado de la instrucción mediante Auto número 079 del 20 de diciembre de 2019 avocó la comisión impartida, corrió traslado de la queja a la entidad averiguada para que haga sus manifestaciones frente a ella y ejerza su derecho de defensa y contradicción, concediendo ocho (8) días para la presentación de los documentos requeridos en el auto de apertura de la averiguación preliminar (folio 21).

La persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA por intermedio de la señora ELSA MARIA VALENCIA MARTINEZ en calidad de Jefe de Gestión Humana, encontrándose dentro del término concedido, mediante oficio de fecha 8 de enero de 2020 radicado ante esta Dirección Territorial con el número interno 06EE2020721900100000058, dio respuesta a la queja y aportó al expediente las pruebas documentales requeridas por el inspector de trabajo comisionado para el conocimiento del asunto (folios 23 al 45).

En esta instancia el despacho considera pertinente dejar por sentado que MINISTERIO DEL TRABAJO mediante Resolución número 0784 de 2020 del 17 de marzo de 2020, resolvió: *«(...)suspender términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio. Esta medida implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelanta el Ministerio del Trabajo (...)*», (negrilla y subrayado propias); hecho que fue comunicado a los interesados en las oficinas de las diferentes direcciones territoriales, lo anterior en consideración que el día 11 de marzo del año en curso, la Organización Mundial de la Salud - OMS declaró la enfermedad causada por el virus coronavirus COVID-19 como pandemia mundial y que por su parte el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del coronavirus COVID-19, y se adoptaron medidas para hacer frente al virus. Adicionalmente es menester indicar que posteriormente con Resolución Número 1590 de 2020 del 8 de septiembre de 2020 proferida por El Ministro del Trabajo, señaló: *«Artículo 1. Levantamiento suspensión de términos. Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1o de abril de 2020.*

PARÁGRAFO: El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los tramites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente resolución.», por lo que los términos comenzaron a contarse nuevamente a partir del 10 de septiembre de 2020, encontrándose dentro del término para proferir decisión del asunto que nos ocupa.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Documentales

Pruebas aportadas por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Cauca:

- Acta de diligencia de declaración juramentada rendida por el querellante ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO (folio 3).
- Auto de fecha septiembre de 2018 ordenando la reasignación del conocimiento del asunto (folio 10).
- Auto número 0179 de fecha 23 de agosto de 2019 ordenando la reasignación del asunto (folio 11).
- Certificado de existencia y representación legal de la entidad AGROAVICOLA SAN MARINO SA (folios 12 al 17).
- Auto número 0136 del 18 de diciembre de 2019 mediante el cual se da apertura de la averiguación preliminar en contra de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA (folio 18).
- Comunicaciones de inicio de la averiguación preliminar (folios 19 y 20).
- Auto número 079 del 19 de diciembre de 2019 mediante el cual se avoca el conocimiento del asunto (folio 21).
- Comunicaciones del avocamiento de la averiguación preliminar (folio 22).

Pruebas aportadas por el querellante ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO:

- Escrito de queja de fecha 28 de noviembre de 2017 radicada con el número interno 01EE2017721900100001736 (folios 1 y 2).
- Comprobante de pago de la liquidación de los derechos laborales del 1° de diciembre de 2017 suscrita por el quejoso (folios 4 al 6).
- Copia de la autorización de depósito Bancolombia para pago de nómina y prestaciones sociales (folio 7).

Pruebas aportadas por la persona jurídica averiguada AGROAVICOLA SAN MARINO SA:

- Oficio fechado 8 de enero de 2020 mediante el cual aporta documentos e información en medio magnético CD que contiene:
- Certificado de existencia y representación legal de la entidad (folios 23 al 30).
- Comprobante de pago de la liquidación de los derechos laborales del 1° de diciembre de 2017 por terminación unilateral del contrato de trabajo suscrita por el quejoso (folios 31 al 33).
- Copia de las planillas de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (folios 34 al 36).
- Copia de las actas de entrega de dotación firmadas por el querellante ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO (folios 37 al 40).
- Reglamento interno de trabajo de la persona jurídica averiguada AGROAVICO SAN MARINO SA (folios 41 al 45).

V. COMPETENCIA PARA RESOLVER EL ASUNTO

El Coordinador Encargado del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Cauca, es competente para fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia conforme a lo dispuesto en el artículo 2, literal c, numeral 14 de la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 "Por medio de la cual se asignan competencias a las Direcciones territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo" y los artículos 43 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Adicionalmente dentro de las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se encuentra la establecida en el artículo 3, numeral 2 de la Ley 1610 de 2013, que consagra la función coactiva o de policía administrativa, estableciendo que, como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Por lo anterior, las averiguaciones administrativas laborales, tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho

colectivo de los trabajadores oficiales y de los particulares, a través de un procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 2013; en ese orden de ideas el Ministerio del Trabajo, es competente para velar por el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social de los trabajadores particulares.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Corresponde al Ministerio del Trabajo ejercer la inspección, vigilancia y control en cuanto al cumplimiento por parte de los empleadores de las normas laborales, al respecto mencionamos el artículo 486 ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, que establece:

Los funcionarios del Ministerio del 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. (Cursiva propia)

El carácter de fundamental que da la Constitución Política de Colombia al derecho al trabajo hace que la misma proscriba toda forma de discriminación, garantice la estabilidad de los trabajadores en el empleo, fije una asignación salarial mínima, estipule una jornada máxima por ley, garantice la seguridad social integral, determine la irrenunciabilidad de los beneficios establecidos en la legislación laboral en favor del trabajador y posibilite la conciliación solo de aquellos derechos con carácter incierto y discutible.

Como autoridad administrativa el Ministerio tiene dentro de sus facultades ejercer inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones laborales y de las garantías mínimas que establecen la Constitución Nacional, la Ley y los tratados internacionales en especial los suscritos con la OIT; En ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa, los Inspectores de Trabajo están facultados para realizar investigaciones administrativas de oficio o a petición de parte, en contra de personas naturales o jurídicas, a través del proceso sancionatorio consagrado en los artículos 47 y siguientes del Ley 1437 de 2011 o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para el caso en estudio, tenemos que esta Dirección Territorial ordenó la apertura de una averiguación preliminar en contra de la persona jurídica AGROAVICO SAN MARINO SA del municipio de Popayán, con la finalidad de verificar la presunta vulneración a las normas laborales, la seguridad social integral, así como un posible despido sin justa causa del querellante ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO.

Una vez recaudado el material probatorio por parte del funcionario comisionado dentro de la averiguación preliminar, este Despacho procede a su análisis siendo necesario pormenorizar los siguientes aspectos:

▪ FRENTE A LAS NORMAS LABORALES

El régimen laboral colombiano establece que, la finalidad de este es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, según lo establece el artículo primero de la referida norma. La existencia de un contrato de trabajo cualquiera sea su naturaleza genera para las partes una serie

de derechos y obligaciones mutuas las cuales se encuentran establecidas y reguladas en todo el ordenamiento laboral; así los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo enumeran las obligaciones especiales del empleador y trabajador respectivamente, y los artículos 59 y 60 describen las prohibiciones para cada una de las partes contratantes.

El salario es la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de sus servicios al empleador, es por eso que el salario según lo dispone el artículo 127 Código Sustantivo del Trabajo, está conformado por la remuneración ordinaria, fija o variable y por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral; estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar, por ello las prestaciones sociales a cargo del empleador se dividen en: Comunes y Especiales.

Las prestaciones sociales comunes: son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que se refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad laboral, auxilio monetario por enfermedad no laboral, calzado y vestido de labor, protección especial a la maternidad y al periodo de lactancia, auxilio funerario y el auxilio de cesantía.

Las prestaciones sociales especiales: son aquellas que solo son exigibles para determinadas modalidades de empleador y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de pensiones o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos laborales), capacitación, la prima de servicio y el seguro de vida colectivo, entre otros.

De esa misma manera, todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes y su remuneración mensual sea hasta dos meses el salario mínimo más alto vigente y que haya cumplido más de tres meses de servicio, debe suministrar calzado y vestido de labor (dotación) a sus trabajadores, tal como lo señala el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

En materia de auxilio de cesantía se establece que cuando el contrato de trabajo termina por cualquier razón, las cesantías deben ser pagadas directamente al trabajador el mismo día en que se termine y liquide el contrato, esta prestación se encuentra regulada por la Ley 50 de 1990, la misma que señala en su artículo 99 lo siguiente:

1a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2a. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos (...). (Cursiva fuera del texto original).

En esa misma órbita y ligado al auxilio de cesantía, se encuentra a cargo del empleador el pago de los intereses sobre ellas, obligación que se encuentra regulada en los artículos 2.2.1.3.4. y siguientes del Decreto 1072 de 2015, los cuales señalan:

Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

Liquidación y pago de intereses de cesantías. En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses de hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales. (Cursiva propia).

Respecto al tema de la prima de servicios, es oportuno mencionar el concepto jurídico número 08SE201712030000029170 – ID133282 del 10 de noviembre de 2017 emitido por el Ministerio del Trabajo, que precisa lo siguiente:

PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores, adicionalmente, al salario ordinario.

Prima de servicios. Artículo 306 del C.S.T modificado por la Ley 1788 de 2016.

Esta prima es equivalente a medio salario por semestre laborado o proporcional por fracción. Esta prestación se paga en la última quincena de junio y los primeros veinte días de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo. (Cursiva aneja al texto de origen).

En materia de las vacaciones, es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso obligatorio remunerado por el hecho de haber prestado su servicio personal durante determinado tiempo, disposición que se encuentra reglamentada por el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

De las pruebas aportadas tanto por el señor ELVIO MARINO BENECHI CAMAYO, y por la entidad averiguada enviadas mediante oficio de fecha 8 de enero de 2020 radicado ante esta Dirección Territorial con el número interno 06EE2020721900100000058, remitido por la señora ELSA MARIA VALENCIA MARTINEZ en calidad de Jefe de Gestión Humana, se verificó el cumplimiento del pago oportuno de salarios, auxilio de transporte, horas extras, como también de la prima de servicios

semestral, el auxilio de cesantía y el pago de los respectivos intereses a favor del trabajador, al igual que el reconocimiento económico de las vacaciones y el pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo, comprobante de pago suscrito por el denunciante y recibido a satisfacción.

▪ FRENTE A LA AFILIACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Es oportuno mencionar que el Sistema General de Seguridad Social Integral de Colombia, es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

En ese sentido se constató que la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA dio cabal cumplimiento a la exigencia contenida en el artículo 153 de la ley 100 de 1993, que establece:

“La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia. En consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este Sistema y del Estado facilitar la afiliación a quien es carezcan de vínculo con algún empleador o de capacidad de pago.” (Comillas y cursiva ajena al texto de origen).

Así también, es oportuno recordar que el Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez o la muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y demás prestaciones determinadas por la ley, es así como el artículo 17 de la ley 100 de 1993 modificado por el artículo 4 de la ley 797 de 2003, prevé:

Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. (Cursiva ajena al texto de origen).

En definitiva, al verificar los medios probatorios aportados por la entidad querellada AGROAVICOLA SAN MARINO SA, se constató que cumplió con la afiliación y el pago oportuno de salud, pensión y riesgos laborales en procura de la protección integral del trabajador ELVIO MARINO BENECHI CAMAYO, por todo el tiempo de duración de la relación laboral.

▪ FRENTE A LA AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y LOS APORTES PARAFISCALES

Referente a los aportes parafiscales a cargo del empleador y de acuerdo con el concepto número 31 del 14 de marzo de 2014 emitido por la oficina jurídica del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, es apropiado citar lo siguiente:

Los aportes parafiscales son contribuciones de carácter obligatorio impuestas por la ley en cabeza de los empleadores, (1) las cuales se determinan sobre la base gravable de la nómina total de trabajadores y que beneficia no solo a estos, sino también al sostenimiento del ICBF, el SENA y las Cajas de Compensación Familiar. (2)

Lo anterior encuentra un sustento jurídico en lo establecido en la Ley 21 de 1982, 27 de 1974, y 7 de 1979, y en lo establecido en el Artículo 29 del Decreto 111 de 1996, el cual indica:

Son contribuciones parafiscales los gravámenes establecidos con carácter obligatorio por la ley, que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector. El manejo, administración y ejecución de estos recursos se hará exclusivamente en la forma dispuesta en la ley que los crea y se destinarán sólo al objeto

previsto en ella, lo mismo que los rendimientos y excedentes financieros que resulten al cierre del ejercicio contable.

Resulta fundamental establecer la normativa legal en que se sustentan los montos proporcionales del aporte parafiscal, con el fin de conocer su uso, y destinación y el beneficio que reportan, en este sentido, el porcentaje de aporte parafiscal que corresponde a las Cajas de Compensación y al SENA encuentra su fundamento en lo plasmado en los numerales 1 y 2 del Artículo 12 de la Ley 21 de 1982, donde se señala que un 4 % es para el pago del subsidio familiar y un 2 % para el SENA; a su vez, el porcentaje correspondiente al ICBF tiene su origen en lo plasmado en el Artículo 2 de la Ley 27 de 1974, la cual indicó:

A partir de la vigencia de la presente Ley, todos los patronos y entidades públicas y privadas, destinarán una suma equivalente al 2% de su nómina mensual de salarios para que el Instituto de Bienestar Familiar atienda a la creación y sostenimiento de centros de atención integral al preescolar (...)

Por último, la Ley 89 del 1988, modificó el porcentaje asignado al ICBF, y en su artículo 1o estableció:

ARTÍCULO 1o. A partir del 1o de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7ª de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.

De acuerdo con la anterior normatividad, los aportes parafiscales se liquidan en la proporción del 9% del valor de la nómina de trabajadores que destine un empleador, el cual se encuentra fragmentado en su destinación a una proporción de un 4% para cajas de compensación, el 3% al ICBF y el 2% restante al SENA. (Cursiva ajena al texto de origen).

Al verificar todos los documentos aportados por la señora ELSA MARIA VALENCIA MARTINEZ en calidad de Jefe de Gestión Humana de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA del municipio de Popayán, se confirmó que realizó los correspondientes aportes parafiscales a la Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA, lo cual tiene respaldo documental según el resumen de las planillas integradas de liquidación de aportes (PILA) que obran en el expediente bajo la custodia de este Ministerio.

▪ FRENTE AL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR LA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo por regla general puede ser terminado sin justa causa por parte del empleador, acto que debe complementarse con el pago de la respectiva indemnización, dicha situación es legalmente válida por cuanto el contrato de trabajo al ser un acuerdo mutuo de voluntades, y por ende consensual, las partes que no deseen continuar con aquel pueden darlo por terminado en cualquier momento.

Por regla general, el trabajador puede ser despedido sin que exista una razón para ello, y lo único que debe hacer el empleador es pagar la respectiva indemnización por despido injustificado, en dicha esfera legal así lo ha establecido el Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su artículo 64 textualmente señala:

“Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. 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 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:

(..)”

(Comillas, cursiva y subraya propia de este Despacho)

Ahora bien, la indemnización surge cuando el contrato de trabajo es terminado sin que exista culpa imputable al trabajador, es decir, que la terminación obedezca exclusivamente a la mera liberalidad del empleador que, sin mediar una justa causa o una causa legal, decide despedir al trabajador.

La mencionada indemnización depende de la duración del contrato de trabajo, el cual puede ser indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, y en esa dimensión legal, es el mismo artículo antes citado el que reseña lo siguiente:

“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.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

(Comillas, cursiva y subraya ajenas a la norma)

Para complementar lo anterior, es importante mencionar los temas relevantes incluidos en la sentencia de control C – 1507 del 8 de noviembre de 2000 de la Honorable Corte Constitucional, M.P. Dr. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO, que, entre muchos otros aspectos, textualmente determinó:

“la autonomía de la voluntad en materia laboral no opera en forma amplia y libre, como en el campo civil, toda vez que las partes (patrono y trabajador) no se encuentran en condiciones de igualdad, hecho que imposibilita el ejercicio espontáneo y libre de las voluntades. Por lo tanto, la anterior circunstancia amerita que el Estado brinde especial protección al trabajo.

Así pues, tanto patronos como trabajadores en ejercicio de la libertad para contratar pueden estipular las cláusulas que los regirán, siempre y cuando ellas no desconozcan los principios establecidos en la Constitución, la ley o en las convenciones colectivas, de lo contrario, aquéllas quedarán viciadas de nulidad.

Aclara el Jefe del Ministerio Público que el literal h), numeral 1, del artículo 5 de la Ley 50 de 1990 acusado, remite al artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, el cual consagra las causales justas para poner fin al contrato de trabajo por alguna de las partes intervinientes, precepto que subrogó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y que el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificó el artículo 64 Ibidem y establece la terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa.

En su criterio, es evidente que las partes del contrato laboral no pueden quedar atadas indefinidamente por el mismo, es decir, que el legislador no puede prohibir o impedir la posibilidad que en ejercicio de la autonomía de la voluntad alguna de ellas dé por terminado el vínculo contractual, so pretexto de garantizar la estabilidad laboral del trabajador, ya que en este sentido la norma sí desconocería la Carta Política, toda vez que obligaría a mantener un contrato en el tiempo, aun contra la voluntad de sus intervinientes, contrariando lo dispuesto por el Preámbulo y el artículo 53 de la Constitución.

Por lo anterior, considera que resulta válido que el legislador establezca la terminación unilateral del contrato de trabajo, según lo dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo mismo acontece con el reconocimiento de la posibilidad de finalizar dicha relación, en ausencia de una causal que justifique la decisión, ya que para estos eventos se ha impuesto la obligación de pagar una indemnización en las cuantías previamente definidas por la Ley.”

(Comillas y cursiva propia)

En la misma orientación jurisprudencial y con fundamento en el mandato establecido en el artículo 64 del mentado Código Sustantivo del Trabajo, la sentencia de control de la Alta Corporación esbozó que:

“Cabe destacar que en virtud de las particularidades de este vínculo contractual, en el que se pone en evidencia el hecho de que una de las partes está, respecto de la otra, en condiciones de inferioridad, el legislador ha optado por proteger de manera especial al trabajador, tratando de establecer ciertas bases para lograr, a través del Derecho, un equilibrio que trate de alguna manera de compensar la diversa situación en la que, en el plano económico, se encuentran las dos partes contratantes.

Es así como se han consagrado una serie de garantías a favor de los trabajadores en el ámbito de la interpretación de las fuentes formales del Derecho, y de la aplicación, desarrollo y finalización de la relación laboral, todo lo cual se encuentra en plena armonía con las condiciones dignas en las que el trabajo se debe desarrollar (artículo 25 C.P.), y con el principio de igualdad, pilar básico del Estado Social de Derecho (artículos 1 y 13 ibidem).

Vale la pena recordar que, en relación con el trabajo, el artículo 53 de la Constitución prevé varios principios mínimos fundamentales, entre los cuales, para efecto del estudio que ahora ocupa la atención de la Corte, se deben destacar el de estabilidad en el empleo y el postulado según el cual la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamentales.

Claro está, no puede pasar desapercibido el amparo que la Constitución brinda a los trabajadores considerados en forma colectiva, en especial cuando han hecho uso del derecho de asociación. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido perentoria al exponer que el patrono no puede acudir al expediente del despido sin justa causa con indemnización para lograr, mediante el uso masivo del mecanismo, el desmonte o la destrucción del Sindicato, como pudo verse en el caso "Codensa" (Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000), o en otros similares, en los cuales se ha concedido la tutela del derecho de asociación sindical obligando al reintegro de los despedidos.

Dijo la Corte en el aludido Fallo:

"Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescindiera, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos.

Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de la facultad en ellas concedida a los empleadores.

En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000.

En cuanto se relaciona con el numeral 6 del artículo 6 demandado, estima la Corte que es razonable y justo que no haya lugar a la indemnización contemplada en esa disposición si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían, pues en este caso realmente no se produjo un perjuicio y, por tanto, absurdo resultaría que se cobrara un daño que no ocurrió. En consecuencia, ningún vicio de inconstitucionalidad se encuentra en dicha disposición normativa."

(Comillas y cursiva ajenas a la sentencia)

Como corolario de lo antes citado, es necesario acudir a la sentencia SL – 3424 – 2018 radicada con el número 70342 del 9 de agosto de 2018 proferida por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, precedente judicial que establece lo siguiente:

"La Sala de Casación Laboral encuentra que el artículo 64 del CST no contradice la regulación internacional contemplada en el Protocolo de San Salvador, en la medida en que ambos postulados jurídicos consagran la potestad de terminar el contrato de trabajo sin motivación alguna, junto con el pago de una indemnización a cargo del empleador.

Manifiesta que:

«[...] es infundada la acusación según la cual el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo constituye una restricción o eliminación del derecho contemplado en la norma internacional. Por lo demás, tampoco dicha disposición trasgrede los principios materiales de la Constitución Política de 1991, ni los de progresividad y favorabilidad en materia laboral.

Esto, porque en la Carta Fundamental se reconoce el derecho a la libertad de empresa, la cual consiste en la facultad que tiene toda persona de desarrollar una actividad económica y

de organizar a su discreción todas las cuestiones inherentes a ella, lo que incluye la dirección de las relaciones de trabajo, si para ello contrata los servicios de personas naturales.

No obstante, ese poder empresarial no es absoluto y se encuentra limitado por los derechos constitucionales, las condiciones dignas y justas que debe orientar toda relación laboral y por los principios de buena fe, solidaridad, dignidad, igualdad y función social de la empresa. Por tanto, para la Corte tampoco es de recibo el argumento según el cual los «puestos de trabajo» son de los trabajadores, porque ello restaría eficacia a la mencionada potestad del empleador.

En dicha perspectiva, la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico (CSJ SL, 4 ag. 1992, rad. 5127).

Es decir, contrario a lo que aduce la censura, la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.

Es así como la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado.

En cuanto a la trasgresión del principio de progresividad, tampoco acierta la censura, puesto que aquel se encamina a obtener más y mejores prestaciones y a no retroceder en las ya alcanzadas frente a un derecho, salvo que existan razones con fundamento constitucional que así lo justifique.

Con otras palabras, la norma en cuestión se introdujo en el ordenamiento jurídico interno por medio del Decreto 2351 de 1965, el cual entró en vigor el 17 de septiembre de la misma anualidad, mientras que el Protocolo de San Salvador se aprobó el 17 de noviembre de 1988, se ratificó mediante la Ley 319 de 1996 y entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, es decir, la norma internacional es posterior.

Además, el contenido de la norma internacional es similar al del precepto local, en la medida en que, se repite, ambas disposiciones admiten la posibilidad de terminar un contrato de trabajo sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización prevista en la legislación, de modo que el artículo 64 en referencia no pudo ser regresivo frente a una normativa posterior, tal como sugiere la censura.

Asimismo, tampoco vulnera el principio de favorabilidad, toda vez que, si bien existen dos normas vigentes aplicables, la local y la internacional, ambas contienen el mismo derecho: la indemnización, de modo que no se puede predicar que una sea más favorable que la otra.»

(Comillas y cursiva ajenas a la sentencia)

Ahora bien, analizando las pruebas aportadas tanto por el trabajador ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO, como por la persona jurídica averiguada AGROAVICOLA SAN MARINO SAS, se pudo colegir que el empleador hizo uso de la figura jurídica de la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito por las partes, y que adicional a ello, dio inmediato cumplimiento al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, situación que no se aparta del mandato legal.

En consecuencia, y según el comprobante de pago de prestaciones sociales de fecha 1° de diciembre de 2017 aportado al expediente por la señora ELSA MARIA VALENCIA MARTINEZ en calidad de Jefe de Gestión Humana de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA, el

cual fue recibido por este Despacho mediante oficio del 8 de enero de 2020, se evidenció que el trabajador recibió conforme y a satisfacción el reconocimiento económico por todos los derechos salariales, prestacionales e indemnizatorios a cargo del empleador.

Por las consideraciones anotadas, este Despacho no encuentra mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en los términos del artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1610 de 2013, en consecuencia, se dispondrá el archivo de la actuación.

Finalmente este Despacho se permite informar a las partes jurídicamente interesadas que esta Dirección Territorial Cauca dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, toda vez que la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra vigente (Resolución 0222 del 25 de febrero de 2021 por medio de la cual se estableció la prórroga de la emergencia sanitaria por Covid-19 hasta el próximo 31 de Mayo de 2021), razón por la cual la notificación del presente acto administrativo se realizara por medios electrónicos, no obstante en el caso que no pueda surtir de la forma antes señalada, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Por las consideraciones anotadas, este Despacho no encuentra mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en los términos del artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1610 de 2013, en consecuencia, se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO:

ARCHIVAR la averiguación preliminar número 0136 del 18 de diciembre de 2019, adelantada en contra de la persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA registrada con el NIT 830.016.868 – 7, empresa representada legalmente por el señor JORGE HERNANDO PIMIENTO MURILLO o quien haga sus veces, entidad con dirección de notificación judicial en el kilómetro 11 recta Palmira Cali sede Italco Palmaseca del municipio de Palmira, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: claudiamelendez@sanmarino.com.co y evalencia@sanmarino.com.co, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO:

NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, PARTE AVERIGUADA: persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA registrada con el NIT 830.016.868 – 7, empresa representada legalmente por el señor JORGE HERNANDO PIMIENTO MURILLO o quien haga sus veces, entidad con dirección de domicilio en el kilómetro 11 recta Palmira Cali sede Italco Palmaseca del municipio de Palmira, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: claudiamelendez@sanmarino.com.co y evalencia@sanmarino.com.co y a la PARTE QUEJOSA: señor ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO, supertienda el Cairo vereda El Cairo del municipio de Popayán; celular 3116465213; correo electrónico para notificaciones: milenafuli2006@hotmail.com; el contenido del presente acto administrativo de acuerdo con lo señalado en el Decreto 491 de 2020 artículo 4 y los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO:

INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas, PARTE AVERIGUADA: persona jurídica AGROAVICOLA SAN MARINO SA registrada con el NIT 830.016.868 – 7, empresa representada

legalmente por el señor JORGE HERNANDO PIMIENTO MURILLO o quien haga sus veces, entidad con dirección de domicilio en el kilómetro 11 recta Palmira Cali sede Italco Palmaseca del municipio de Palmira, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: claudiamelendez@sanmarino.com.co y evalencia@sanmarino.com.co y a la PARTE QUEJOSA: señor ELVIO MARINO BENACHI CAMAYO, supertienda el Cairo vereda El Cairo del municipio de Popayán; celular 3116465213; correo electrónico para notificaciones: milenafuli2006@hotmail.com; que contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante este Despacho y el de apelación ante el superior jerárquico Director Territorial, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO:

Cumplido lo anterior, y al no presentarse ningún recurso ARCHÍVESE la presente averiguación preliminar.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARMEN ELENA REPIZO PRADO
COORDINADORA GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL,
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN

Proyectó: A. Cassetta
Revisó/Aprobó: Carmen Elena R.