REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA

Resolución No. 0442 del 26 de diciembre 2022-Cauca.pdf

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

El suscrito INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL adscrito al GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN del MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T., Ley 1444 de 2011, Decreto 4108 de 2011, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021 por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018 – *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal del Ministerio del Trabajo*, y la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 *"por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo y se deroga la Resolución 2143 de 2014"*, procede 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 ONG CRECER EN FAMILIA, distinguida con el NIT 805020621 – 1, representada legalmente por la señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES, en calidad de presidenta o quien haga sus veces, organización no gubernamental con dirección de domicilio principal en la Carrera 27 número 6 – 64 de Cali, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: crecefamilia@hotmail.com (folios 2 al 5).

II. ANTECEDENTES DE LA AVERIGUACIÓN

Mediante escrito radicado con el número interno 11EE2022721900100002357 del 26 de agosto de 2022 presentado ante esta Dirección Territorial y de conformidad con el Auto de reparto de fecha 26 de octubre del presente año expedido por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliación, el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social avocó el conocimiento del asunto para verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social integral de los trabajadores contratados por la entidad ONG CRECER EN FAMILIA para desempeñar las actividades de trabajo o colaboración en el municipio de Popayán, Cauca (folio 1).

III. ACTUACIONES ADELANTADAS

De conformidad con las facultades que le asisten a la Dirección Territorial Cauca del Ministerio del Trabajo, el suscrito Inspector de Trabajo mediante Auto número 0032 del 27 de octubre de 2022 ordenó la apertura de una averiguación preliminar en contra de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, lo anterior para verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social integral de los trabajadores contratados por la empresa averiguada para desempeñar las actividades de trabajo o colaboración en el municipio de Popayán, Cauca (folios 6 y 7).

El citado auto de apertura de averiguación preliminar fue comunicado a la parte querellada mediante oficio número 08SE2022721900100004054 de fecha 28 de octubre de 2022 remitido a la Carrera 27 número 6 – 64 de Cali, Valle del Cauca, según guía número YG291277145CO de la empresa de mensajería especializada 472 – SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA (folios 8 y 9).

Dando cumplimiento a lo ordenado en el Auto de apertura de la averiguación preliminar, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado para el asunto, requirió a la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA la entrega de los siguientes documentos:

- *Certificado de existencia y representación legal de la entidad con expedición no mayor a 30 días.*

- *Relación de los trabajadores que desarrollan la actividad laboral en la sede de la ONG del municipio de Popayán, Cauca, especificando ÚNICAMENTE: nombres y apellidos, número de documento de identificación, tipo de contrato, fecha de inicio de labores, fecha de terminación del contrato, salario, entidad de salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar y fondo de cesantías a las cuales se encuentran afiliados, así mismo deberá indicarse jornadas y horarios de trabajo, dirección y teléfono (archivo hoja de cálculo Excel).*

- *Copia de las planillas de pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral (PILA) de enero a octubre de 2022.*

- *Copia de la nómina de pago de salarios debidamente firmada por cada trabajador o el comprobante de consignación de enero a octubre de 2022.*

- *Copia del pago de la prima de servicios debidamente firmado por cada trabajador o el comprobante de consignación correspondiente al primer semestre de 2022.*

- *Copia del comprobante de pago de auxilio de cesantía correspondiente a los años 2021 y 2022.*

- *Copia del comprobante de pago de los intereses sobre las cesantías debidamente firmado por cada trabajador correspondiente al año 2021.*

- *Copia del comprobante de pago de las vacaciones que se hayan causado correspondiente a los años 2021 y 2022.*

- *Copia de las actas de entrega de la dotación correspondientes a abril y agosto de 2022.*

- *Reglamento interno de trabajo con su acápite de acoso laboral.* (cursiva propia)

Posteriormente, mediante oficio de fecha 16 de diciembre de 2022 radicado con el número interno 05EE2022721900100003770, la señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES en calidad de representante legal de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, atendió oportunamente el requerimiento realizado por este Despacho y aportó los medios de prueba en formato pdf con un total de 344 folios (folios 10 al 13).

De las pruebas aportadas se pudo constatar que el total de la población trabajadora es de cincuenta y siete (57) personas, no se reportaron trabajadores ocasiones ni extranjeros; se verificó la no existencia de organización sindical y por tal razón no hay convención o pacto colectivo, que existen cincuenta y tres (53) contratos de trabajo escritos a término fijo inferior a un año; del mismo modo se constató que no existen contratos de trabajo transitorios; se corroboró que no existen contratos de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales independientes (folios 15 y 16).

La persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA reportó que la jornada de trabajo es la establecida por el artículo 158 del C.S.T., sin superar la máxima ordenada por la ley, no existen turnos especiales y que no se laboran horas extras, que el horario de trabajo es a partir de las 8:00 am hasta la 1:00 pm y de 2.00 pm a 6:00 pm, con jornada de descanso de una (1) hora; de igual manera la entidad no desarrolla actividades laborales en domingos y festivos (folios 15 y 16).

El funcionario encargado de la inspección general corroboró que la empresa averiguada concedió las vacaciones a los trabajadores que causaron el derecho, realizando el reconocimiento económico legal; así mismo de las pruebas aportadas se constató que la entidad empleadora realizó el pago de

nómina de manera mensual junto con el auxilio de transporte para quienes tienen derecho a ese beneficio, adicional a ello, se verificó el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales tales como prima de servicios, auxilio de cesantía, intereses sobre las cesantías y la entrega de dotación para quienes devengan menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, la anterior información correspondiente a los años 2021 y 2022 (folios 14 al 42).

Así mismo, frente a la afiliación y el pago de aportes al sistema general de seguridad social integral, en Inspector de Trabajo y Seguridad Social verificó que los trabajadores se encontraban debidamente vinculados a las entidades de salud, pensión, riesgos laborales; el funcionario comisionado para la inspección general constató que las planillas integradas de liquidación de aportes PILA correspondientes a año 2022 reflejaron las respectivas novedades del personal afiliado y que la empleadora realizó los pagos de seguridad social integral dentro de las fechas establecidas por la normatividad vigente (folios 14 al 42).

Adicionalmente se corroboró que la persona jurídica averiguada realizó los pagos de aportes parafiscales a la Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA teniendo como base de liquidación el valor total de la nómina de trabajadores; de igual manera se confirmó que la empleadora se encuentra exonerada de los pagos de aportes parafiscales a SENA e ICBF de acuerdo con el Estatuto Tributario (folios 14 al 42).

De la misma manera se constató la entrega de calzado y vestido de labor para los trabajadores de la entidad con derecho a recibir dotación para el año 2022, lo anterior de conformidad con las actas de entrega debidamente firmadas; del mismo modo se verificó que la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA cuenta con un Reglamento interno de trabajo que incluye el acápite de Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución de conflictos (folios 14 al 42).

Es oportuno dejar constancia que la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, no otorgó la respectiva autorización para notificación por vía electrónica de todas las actuaciones administrativas que se surtan dentro de la presente averiguación preliminar, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Documentales

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

- Auto de comisión o reparto de fecha 26 de octubre de 2022 mediante el cual se atiende favorablemente la solicitud radicada con el número interno 11EE2022721900100002357 del 26 de agosto de 2022 presentado ante esta Dirección Territorial (folio 1).
- Certificado de existencia y representación legal de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA (folios 2 al 5).
- Auto número 0032 del 27 de octubre de 2022 mediante el cual se da apertura de la averiguación preliminar en contra de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA (folios 6 y 7).
- Comunicación dirigida a la parte jurídicamente interesada de la apertura de la averiguación preliminar (folios 8 y 9).
- Comunicación mediante la cual se solicita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites la radicación en el Gestor Documental de la respuesta y los medios de prueba otorgados por la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA radicado con el número interno 05EE2022721900100003770 (folios 10 y 11).

Pruebas aportadas por la persona jurídica averiguada ONG CRECER EN FAMILIA:

- Oficio de fecha 16 de diciembre de 2022 mediante el cual la representante legal ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES dio respuesta al auto de apertura de la averiguación preliminar (folios 12 y 13).
- Un (1) CD que contienen la siguiente información: (folio 14).

- Respuesta al requerimiento de información y relación de los trabajadores de la empresa especificando nombre, cédula, fecha de ingreso, salario y tipo de vinculación.
- Certificado de existencia y representación legal de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA.
- Copia de las nóminas de pago de salarios mensual debidamente firmada por cada trabajador.
- Comprobante del pago de la prima de servicios correspondiente a los años 2022
- Copia de los comprobantes de pago y consignación de auxilio de cesantía correspondientes al año 2021 y 2022.
- Copia del comprobante de pago de los intereses sobre las cesantías correspondientes al año 2021.
- Copia del comprobante de pago de las vacaciones correspondientes a los años 2021 y 2022.
- Copia de las actas de entrega de la dotación correspondiente al mes de abril y agosto de 2022.
- Copia de las planillas integradas de liquidación de aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral correspondientes a los meses de enero a noviembre de 2022 (folios 22 al 42).
- Copia del Reglamento interno de trabajo con la inclusión del acápite de los mecanismos de prevención del acoso laboral.

V. COMPETENCIA PARA RESOLVER EL ASUNTO

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliación, es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1437 de 2011, modificada por la Ley 2080 de 2020, la Resolución 3238 del 3 de noviembre 2021 *"por la cual se modifica parcialmente la Resolución 3811 del 3 de septiembre de 2018 "por la cual se modifica y adopta el Manual especifico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de personal del Ministerio del Trabajo y se deroga la Resolución 2143 de 2014"* y la Resolución 3455 del 16 de noviembre 2021.

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, colectivas y de seguridad social de los trabajadores.

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 Política de Colombia de 1991, la Ley y los tratados internacionales en especial los de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por nuestro país; en ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social 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 la averiguación preliminar en contra de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, representada legalmente por la señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES, lo anterior para verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social integral de los trabajadores contratados por la empresa averiguada para desempeñar las actividades de trabajo o colaboración en el municipio de Popayán, Cauca.

Una vez revisados los medios documentales que integran la averiguación preliminar, este Despacho procede a su análisis siendo necesario determinar lo siguiente:

FRENTE AL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

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 08SE2017120300000029170 – 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.

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

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 de las pruebas obrantes en el expediente se constató que la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA dio cumplimiento a la exigencia contenida en el artículo 153 de la ley 100 de 1993, el cual establece que:

"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 quienes 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 esa misma dimensión se pudo constatar el cumplimiento de las obligaciones exigidas por el Sistema General de Riesgos Laborales de nuestro país, precisamente frente a lo ordenado por el artículo 2° de la ley 1562 de 2012, el cual dispone que:

> *Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:*
>
> *a) En forma obligatoria:*
>
> *1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.* (cursiva propia)

De esta manera, al verificar los documentos aportados por la persona jurídica querellada ONG CRECER EN FAMILIA, se constató que dio cumplimiento a la afiliación y el pago oportuno de salud, pensión, riesgos laborales y los correspondientes aportes parafiscales a la Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA, lo anterior en procura de la protección integral de los trabajadores bajo su responsabilidad.

En síntesis, de las pruebas que integran el expediente quedó objetivamente demostrado el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social integral por parte de la persona jurídica querellada ONG CRECER EN FAMILIA, lo anterior en procura de la protección de los trabajadores que desempeñan sus actividad laboral al servicio de la entidad en el municipio de Popayán, Cauca.

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 consecuencia, el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliación del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Cauca,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la averiguación preliminar número 0032 del 27 de octubre de 2022, adelantada en contra de la persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, distinguida con el NIT 805020621 – 1, representada legalmente por la señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES, en calidad de presidenta o quien haga sus veces, organización no gubernamental con dirección de domicilio principal en la Carrera 27 número 6 – 64 de Cali, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: crecefamilia@hotmail.com, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, PARTE AVERIGUADA: persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, distinguida con el NIT 805020621 – 1, representada legalmente por la

señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES, en calidad de presidenta o quien haga sus veces, organización no gubernamental con dirección de domicilio principal en la Carrera 27 número 6 – 64 de Cali, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: crecefamilia@hotmail.com, el contenido del presente acto administrativo de acuerdo con lo señalado en los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadsa, PARTE AVERIGUADA: persona jurídica ONG CRECER EN FAMILIA, distinguida con el NIT 805020621 – 1, representada legalmente por la señora ZULAMITA ANA LILIANA KAIM TORRES, en calidad de presidenta o quien haga sus veces, organización no gubernamental con dirección de domicilio principal en la Carrera 27 número 6 – 64 de Cali, Valle del Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: crecefamilia@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

JAIRO ANDRÉS CASSETTA DORADO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL,
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN

Elaboró: A. Cassetta
Revisó: Carmen Elena R.
Aprobó: A. Cassetta