



Al contestar cite este número



Radicado No:
202660015000049601

Santiago de Cali, 24 de marzo de 2026

Señores
ANÓNIMO ANÓNIMO NN
No reporta
VALLE DEL CAUCA - CALI

Respuesta a petición - SIM: 1764959361

En calidad de supervisora de los contratos de aportes No. 76013982025 y 76013992025, me dirijo a ustedes para informar sobre las acciones de supervisión realizadas, referentes a las presuntas situaciones de vulneraciones sistemáticas a derechos laborales e inconsistencias en el reconocimiento de honorarios, entre otras situaciones de carácter laboral en el Centro de Formación Juvenil Valle del Lili, operado por la ONG Crecer en familia.

En la solicitud inicial recibida se encuentra en el apartado de Hechos y Situaciones Denunciadas:

1. “Se han venido presentando inconsistencias en los pagos realizados a los formadores, tales como el no pago de horas extras laboradas, horas extras no reportadas, descuentos aplicados sin previo conocimiento ni justificación clara al trabajador, así como otras irregularidades que afectan directamente la remuneración. Estas situaciones se han efectuado con el apoyo del revisor fiscal, en el marco de los procesos contables y financieros que han dado lugar a pagos injustos., conforme a lo establecido por la ley.
2. Cada vez que se realizan reajustes salariales o modificaciones en nómina, no se están pagando los valores correctos, generando que los trabajadores reciban montos inferiores a los que legalmente corresponden. Al presentar los respectivos reclamos, se exhibe un desprendible de pago diferente al previamente enviado al trabajador, sin que se brinde una explicación clara y coherente sobre la diferencia.
De manera reiterada, para evadir una respuesta inmediata y una solución de fondo, se argumenta que la persona encargada de nómina renunció y dejó errores pendientes.
3. La reducción de la jornada laboral no se está aplicando ni remunerando correctamente, ya que no se refleja en los desprendibles de nómina ni en los pagos efectuados. Las horas correspondientes a dicha reducción se registran como jornada normal, sin que se otorguen efectivamente al trabajador ni se reconozcan económicamente.
4. No existen espacios formales, periódicos y efectivos de diálogo con los formadores para escuchar, tramitar y dar solución a sus inconformidades laborales, lo que limita el ejercicio del derecho a la participación y al debido proceso interno.
5. El trabajo dominical presenta irregularidades, ya que se exige laborar varios domingos como condición para reconocer el pago correspondiente, y en algunos casos dichos días no son remunerados conforme a la ley.

6. Bajo contratos por obra o labor se vienen presentando condiciones que desconocen derechos laborales mínimos, incluyendo la falta de reconocimiento de vacaciones y otras garantías establecidas en la normatividad vigente.
7. Se han presentado retrasos excesivos en el pago de liquidaciones correspondientes a varios meses, llegando en algunos casos hasta seis (6) meses de demora, afectando la estabilidad económica de los trabajadores.
8. Al finalizar los contratos, se generan demoras de entre quince (15) días y un (1) mes para la renovación contractual, dejando al trabajador en una situación de incertidumbre laboral y económica.
9. Se presentan retrasos en los aportes al sistema de seguridad social, ocasionando que los trabajadores figuren como inactivos al momento de requerir servicios médicos, vulnerando su derecho a la salud.
10. El sistema contable utilizado no registra de manera correcta y transparente las horas efectivamente trabajadas, generando inconsistencias entre el tiempo laborado y el pago recibido.
11. Se realiza el descuento diario de aproximadamente cuarenta (40) minutos por concepto de almuerzo, aun cuando dicho tiempo no es otorgado efectivamente ni reconocido dentro de la jornada laboral.
12. Existe inconformidad generalizada entre los formadores debido a descuentos injustificados, inconsistencias en nómina y falta de respuestas claras, oportunas y verificables por parte de la administración.
13. Existen indicios de que el revisor fiscal estaría recibiendo doble pago o manteniendo una doble vinculación dentro de la organización, situación que requiere verificación y esclarecimiento frente a la normatividad aplicable”

Y en el apartado de Solicitudes, se consigna:

“En consideración a que los derechos laborales constituyen garantías fundamentales de la clase trabajadora, orientadas a proteger la dignidad humana, la estabilidad económica, el mínimo vital y las condiciones justas y equitativas de trabajo, y teniendo en cuenta que estos derechos son de carácter irrenunciable y cuentan con especial protección constitucional y legal, respetuosamente se solicita:

- Realizar una auditoría integral de carácter laboral, financiero y administrativo, que permita revisar de manera detallada los procesos de nómina, contratación, liquidaciones y pagos efectuados a los formadores.
- Verificar el cumplimiento estricto de la normatividad laboral vigente, especialmente en lo relacionado con jornada laboral, horas extras, trabajo dominical, aportes a seguridad social, liquidaciones y demás derechos mínimos de los trabajadores.
- Investigar de manera objetiva e imparcial las posibles irregularidades contables y de nómina descritas en los hechos expuestos, determinando las responsabilidades a que haya lugar.
- Adoptar las medidas correctivas, preventivas y sancionatorias necesarias para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y asegurar la transparencia en los procesos administrativos y financieros de la organización.
- Si quieres, puedo fortalecerlo aún más incorporando principios como dignidad humana, mínimo vital, primacía de la realidad sobre las formalidades y favorabilidad laboral, para que tenga mayor peso constitucional.”

En primera instancia resulta pertinente precisar que de conformidad en la GUÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y LEGAL PARA LA SUPERVISIÓN DE CONTRATOS DE APOORTE DE PROTECCIÓN - Versión 3 y la GUÍA GENERAL PARA EL EJERCICIO DE SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS Y CONVENIOS SUSCRITOS POR EL ICBF - Versión 4, mis funciones como supervisora de los contratos están orientadas a realizar seguimiento técnico, administrativo, financiero y jurídico al cumplimiento de las obligaciones contractuales por



parte de la EAS, sin que ello implique asumir competencias propias de las autoridades administrativas laborales ni intervenir en la relación laboral existente entre el operador y su personal vinculado.

En ese sentido, las situaciones relacionadas con presuntos incumplimientos de obligaciones laborales frente a trabajadores del operador hacen parte de la relación laboral directa entre el empleador y sus trabajadores, cuya verificación, investigación y eventual sanción corresponden al Ministerio del trabajo como máximo ente de control en material laboral. De esta manera, la solicitud por ustedes elevada fue remitida ante la regional Valle del Cauca, de la entidad correspondiente.

No obstante, en el marco de las funciones de seguimiento contractual, de manera conjunta con el equipo de apoyo a la supervisión, el pasado 18 de marzo se realizó verificación de los puntos correspondientes a nómina, contratación, liquidaciones y pagos efectuados a los formadores, siendo estos los únicos que puedo abordar sin extralimitar las competencias que me fueron asignadas.

En la visita realizada se abordaron los siguientes componentes:

Componente Administrativo

Talento Humano:

Se revisan cinco (5) carpetas de talento humano de los colaboradores que se relacionan a continuación:

Colaborador	Cargo
Balanta Orobio Carlos Eduardo	Formador Nocturno
Renteria Sinisterra Jesús German	Formador Nocturno
Salcedo Blanquicet Samir Eduardo	Formador Nocturno
Moreno Micolta Danny Raul	Formador Nocturno
Llanos Escobar Manuel José	Formador Nocturno

Al revisar los contratos de los formadores previamente mencionados, se evidencia que estos se encuentran bajo la modalidad de contrato por obra o labor. Este tipo de contratación implica que la relación laboral está directamente vinculada a la ejecución de una actividad específica o a la finalización de un proyecto determinado, por lo que su duración no se establece por un tiempo fijo, sino que depende del cumplimiento del objeto contractual.

En este sentido, los contratos analizados no corresponden a una vinculación permanente, sino que se mantienen vigentes únicamente durante el desarrollo de las funciones o tareas para las cuales fueron suscritos, finalizando una vez se haya cumplido a cabalidad la obra o labor contratada. Asimismo, es importante tener en cuenta que esta modalidad contractual conlleva condiciones particulares en cuanto a estabilidad, continuidad y terminación del vínculo laboral.

Se evidencia que se elaboró un cronograma de turnos rotativos con vigencia hasta el mes de julio de 2026, con el propósito de asegurar condiciones de equidad entre los formadores. Dicho esquema establece la alternancia semanal entre jornada de la mañana y jornada de la tarde, lo que permite que todos los participantes accedan de manera equitativa al reconocimiento del recargo nocturno.

Asimismo, se precisó que este cronograma fue diseñado conforme a la jornada laboral legal vigente de 44 horas semanales. En ese sentido, se indicó que, a partir del 15 de julio, cuando entre en vigor la reducción progresiva de la jornada a 42 horas semanales, será necesario estructurar un nuevo esquema que se ajuste a dicha disposición normativa.

Se aclaró también que los turnos actuales ya cumplen con las 44 horas reglamentarias, y que el denominado ajuste de los “40 minutos” corresponde a la implementación de la

reforma laboral. Este ajuste no constituye un cronograma independiente, sino que hace parte integral de la organización general de los turnos.

De igual forma se informó que, desde el 1 de marzo del año en curso, se implementó formalmente la asignación de formadores adicionales, con el fin de cubrir relevos y facilitar los descansos rotativos. De acuerdo con los documentos aportados, se identifica que la representante legal de la organización expresó a sus colaboradores que de conformidad con los lineamientos establecidos que contemplan un formador por cada 15 adolescentes, la institución dispone de 16 formadores adicionales contratados para apoyar la operación, tal como lo mencionó, además, en su momento, el Coordinador de Pedagogía. En cada turno se cuenta con un total de 15 formadores.

Por otra parte, en el documento aportado se consigna que, algunos formadores expresaron inquietudes relacionadas con la continuidad en la atención de situaciones de conflicto durante los cambios de turno. Frente a esto, Claudia Hernández, quien se desempeña como apoyo administrativo al SIGE, manifestó que todos los profesionales deben estar técnicamente capacitados para asumir cualquier eventualidad, garantizando una adecuada entrega de turno y promoviendo el trabajo en equipo.

Finalmente, en el acta revisada se reiteró la importancia de la puntualidad, recomendando a los formadores presentarse con al menos 15 minutos de anticipación, con el fin de recibir de manera oportuna la información correspondiente al turno saliente y asegurar la continuidad en la prestación del servicio.

Componente Financiero

Se establece que el pago al talento humano debe realizarse mediante transacción bancaria, garantizando que la información consignada corresponda plenamente con los datos del trabajador, tales como nombre completo o número de cédula. Asimismo, los valores reconocidos deben reflejar de manera clara y detallada los conceptos liquidados, incluyendo el monto correspondiente al salario base y los recargos legales aplicables.

En este sentido, el operador discrimina adecuadamente los pagos por recargo nocturno, horas extra nocturnas, trabajo en domingos, dominicales o festivos, así como el recargo nocturno dominical. Esta información debe coincidir plenamente con lo pactado contractualmente, asegurando transparencia, trazabilidad y verificación en los procesos de nómina.

Que el talento humano cuente con el pago de Seguridad Social al día, acorde los tiempos establecidos por ley, al revisar los soportes de pago el operador cumple con los pagos de salud.

El talento humano cuenta con el pago oportuno y completo de la Seguridad Social, en estricto cumplimiento de los plazos y condiciones establecidos por la normatividad vigente. Esto implica garantizar la afiliación y el pago periódico de los aportes a salud, pensión y riesgos laborales, asegurando la protección integral de los trabajadores durante la vigencia de su vínculo contractual.

Observaciones de los profesionales del ICBF que realizan la visita de supervisión.

De acuerdo con la información y los soportes aportados por el operador, se evidencia el cumplimiento en los pagos realizados al talento humano, en concordancia con las obligaciones contractuales adquiridas. Dichos pagos corresponden a lo establecido para la modalidad de contrato por obra o labor, garantizando que las remuneraciones sean efectuadas conforme a las condiciones pactadas, el tiempo efectivamente laborado y las actividades desarrolladas.

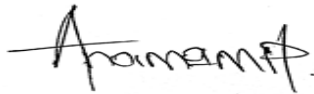
Asimismo, se observa que el operador realiza los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social en cumplimiento de la normatividad vigente, de acuerdo con la naturaleza de este tipo de vinculación contractual. Esto incluye la liquidación y pago de los aportes a salud, pensión y riesgos laborales, tomando como base los ingresos reportados de cada trabajador.

Es importante destacar que, en los contratos por obra o labor, aunque no existe una fecha fija de terminación, el operador mantiene la responsabilidad de asegurar el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y aportes durante toda la vigencia del contrato, hasta la finalización de la labor contratada. En este sentido, la información revisada permite concluir que el operador está dando cumplimiento a sus obligaciones laborales y parafiscales, conforme a lo exigido por la ley y a las condiciones propias de esta modalidad contractual.

Así las cosas, se establece que en lo que respecta a mi labor como supervisora del contrato, no se identifican -en la muestra aleatoria seleccionada- incumplimiento a las cláusulas contractuales que median la relación laboral con la ONG Crecer en Familia. Siendo necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo, quien, si asume funciones de vigilancia y control en asuntos de índole laboral, para determinar las actuaciones a que haya lugar por los hechos puestos en conocimiento.

Atenta a cualquier solicitud adicional.

Despedida,



ANA MARIA MORENO PLAZA
Supervisora de contrato
Centro Zonal Restaurar

Aprobó, revisó y proyectó: Ana María Moreno Plaza – CZ Restaurar