

Facatativá, 14 de febrero de 2020

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2020732500000000701
		Fecha	2020-02-14 09:12:51 am
Remitente	Sede	D. T. CUNDINAMARCA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CORRELACION	
Destinatario	JOHN DE JESUS OCAMPO		
Anexos	0	Folios	1
 COR08SE2020732500000000701			

Señor(a):
JOHN DE JESÚS OCAMPO
 Calle 5 No. 1-60 oficina 105
 Facatativá Cundinamarca



Asunto: Comunicación Radicado 11EE201873250000000170 de 2018-01-19

Respetado(a) Señor(a):

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo N°. 010 del 11 de febrero de 2020, le comunico la decisión mediante la cual se dispuso "ordenar el archivo de diligencias".

Cordialmente;

LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE
 Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
 Dirección Territorial de Cundinamarca-Grupo PIVC – RCC
 Calle 2 # 1 – 52 Facatativá – Cundinamarca

Anexo(s) Dos (2) folios
 Transcribió y elaboró: Ladi C.
 Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lcamacho_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/ACOSO LABORAL JHON OCAMPO/COMUN ARCHIVO JOHN.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



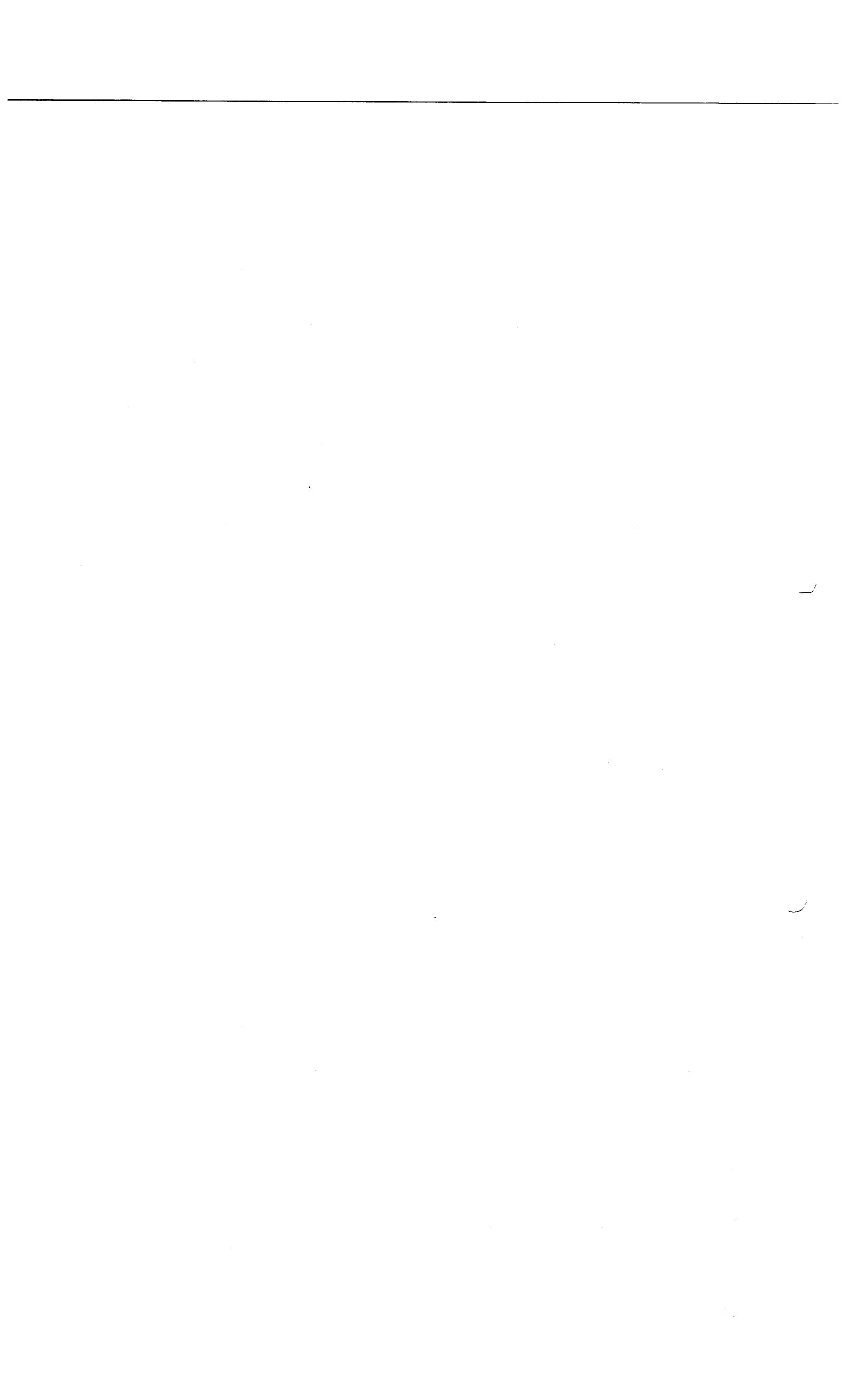
@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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







El empleo es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 14 de febrero de 2020

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE202073250000000706
		Fecha	2020-02-14 09:23:56 am
Remitente	Sede	D. T. CUNDINAMARCA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CUNDINAMARCA	
Destinatario	YENNY GUEVARA		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE202073250000000706			

Señor(a):
YENNY GUEVARA
 Directora Gestión Humana
PLAZOLETA BAZZANI S.A.S
 cbazzani@laplazoleta.com
 Autopista Medellín Kilómetro 20
 Facatativá Cundinamarca



Asunto: Comunicación radicado 11EE201873250000000170 de 2018-01-19

Respetado(a) Señor(a):

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo N°. 010 del 11 de febrero de 2020, le comunico la decisión mediante la cual se dispuso "ordenar el archivo de diligencias".

Cordialmente;

LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE
 Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
 Dirección Territorial de Cundinamarca-Grupo PIVC – RCC
 Calle 2 # 1 – 52 Facatativá – Cundinamarca

Anexo(s) Dos (2) folios
 Transcribió y elaboró: Ladi C.
 Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lcamacho_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/ACOSO LABORAL JHON OCAMPO/COMUN ARCHIVO PLAZOLETA.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



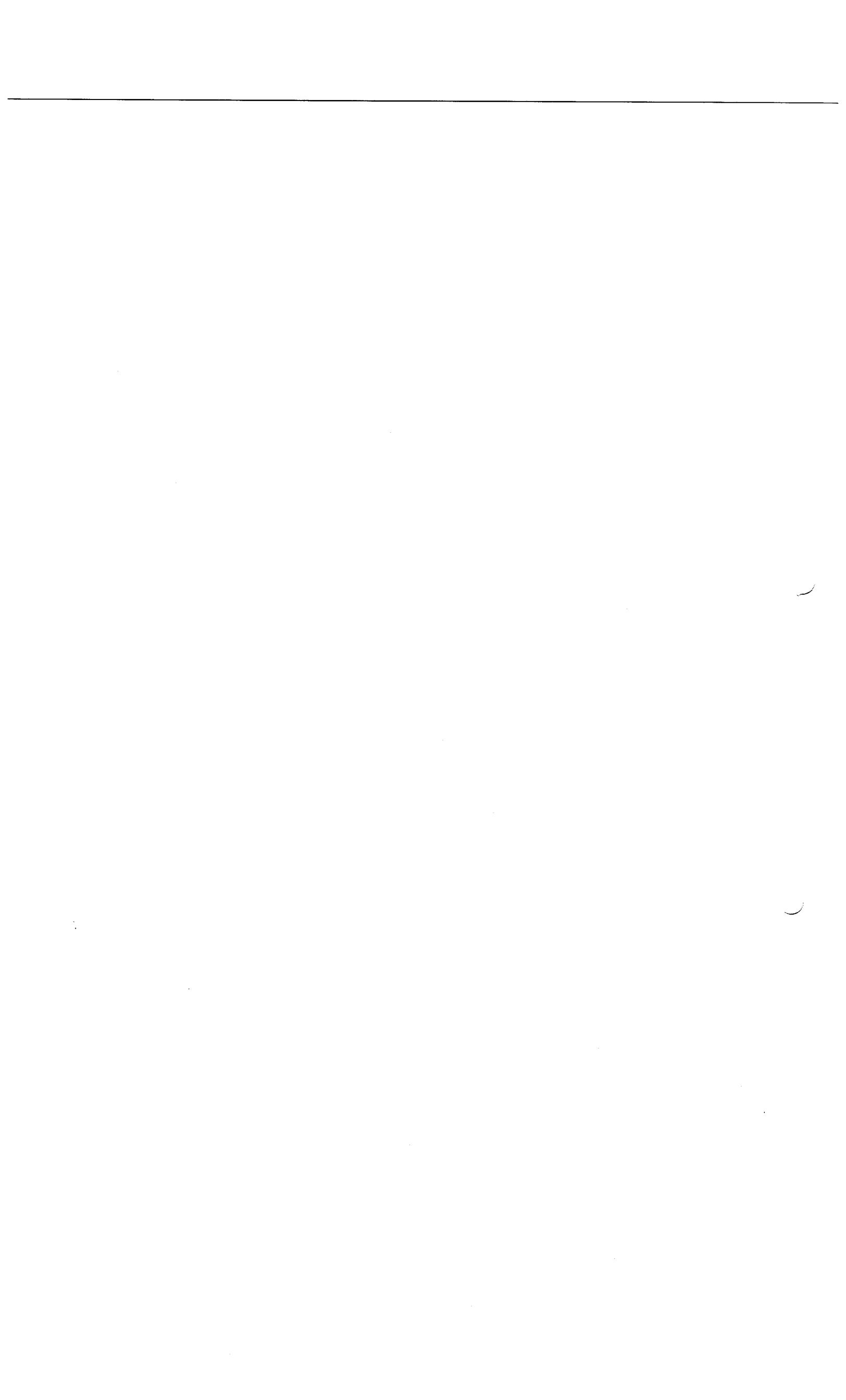
@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 5186868

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

AUTO N°. 010 DE 2020

(11 de febrero de 2020)

"Por medio del cual se ordena el Archivo de diligencias"

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado N°. 11EE2018732500000000170 de fecha 19 de enero de 2018

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a las señoras **ROSALBA RUCY, YENNY GUEVARA y PILAR PUENTES** de la empresa **PLAZOLETA BAZZANI S.A.S.** con NIT. 860040407-5 con domicilio en el Municipio de Facatativá Cundinamarca, Dirección de Notificación en la Autopista Medellín Kilometro 20 Facatativá Cundinamarca, correo electrónico: cbazzani@laplazoleta.com

II. HECHOS

A continuación, se relacionan los hechos y actuaciones procesales más relevantes durante la etapa de investigación:

Mediante radicación 11EE2018732500000000170 de fecha 19 de enero de 2018, el señor **JOHN DE JESÚS OCAMPO**, solicita a la Dirección Territorial de Cundinamarca de acuerdo con su competencia, se conmine a las señoras **ROSALBA RUCY, YENNY GUEVARA y PILAR PUENTES** de la empresa **PLAZOLETA BAZZANI S.A.S.**, para que inicie los procedimientos correspondientes a prevenir la situación de acoso laboral. (Folio 1 al 57).

Que a través de Auto 0143 de fecha 14 de febrero de 2018, se comisiona a la Doctora LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, para que adelante proceso de conminación preventiva a empleador para que coloque en marcha medidas de presunto acoso laboral (Folio 58).

Que a través de comunicaciones de fecha 22 de febrero de 2018, se cita al reclamante y a las reclamadas con el fin de llevar a cabo diligencia administrativo laboral el día 28 de febrero de 2018, fecha en la que asiste el reclamante ya que las reclamadas no recibieron comunicación de citación diligencia como se evidencia folios 108 al 114 (Folios 60 y 61).

Que a través de comunicación mediante correo electrónico de fecha 5 de febrero de 2020 se requiere a la empresa **PLAZOLETA BAZZANI S.A.S.**, acreditar y allegar a esta Dirección Territorial

acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral y actas de reuniones de enero de 2017 a diciembre de 2018, donde se adjunta comunicación con radicado No. 08SE2020732500000000522 de fecha 5 de febrero de 2020 (Folio 64).

Que a través de comunicación con radicado No. 08SE2020732500000000522 de fecha 5 de febrero de 2020 se requiere a la empresa PLAZOLETA BAZZANI S.A.S., acreditar y allegar a esta Dirección Territorial acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral y actas de reuniones de enero de 2017 a diciembre de 2018 (Folio 65).

Que mediante radicado No. 11EE2020732500000000503 del 10 de febrero de 2020, la Directora de Gestión Humana de la empresa PLAZOLETA BAZZANI S.A.S señora Yenny Milena Guevara Baquero, aporta acta de conformación de Comité de Convivencia y actas de reuniones de enero a diciembre de 2018 (Folios 66 al 118).

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta el acta de diligencia administrativa de fecha 28 de febrero de 2018 a la cual se presentó el reclamante y la documentación allegada por parte de la Directora de Gestión Humana de la empresa PLAZOLETA BAZZANI S.A.S señora Yenny Milena Guevara Baquero, aportando acta de conformación de Comité de Convivencia 2018-2020 y actas de reuniones de enero a diciembre de 2018, obrantes a folios 66 al 118.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que de acuerdo con numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, al Inspector de Trabajo le corresponde conminar a la empresa preventivamente para que se pongan en marcha los procedimientos confidenciales del acoso laboral, y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

Que, en caso de incumplimiento a los acuerdos levantados en actas en la empresa reclamada, le corresponde al presunto sujeto pasivo del acoso laboral, presentar demanda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral quien es la autoridad competente para dirimir dicha controversia, y no el Inspector de Trabajo, según lo establecido por el órgano de cierre de lo contencioso administrativo que expresó:

"Es apenas obvio que la función policiva no puede suplir la jurisdiccional, y por ende no es de recibo que las autoridades del trabajo definan conflictos jurídicos o económicos inter-partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas. Pero fenómeno diverso lo constituye la circunstancia de que esas autoridades en el ejercicio de la facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (artículo 17 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo), apliquen medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación. La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de



modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de interés, donde habrá indudablemente un actor que invoca una pretensión y un demandado que se opone o se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance o finalidad" (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, sentencia de octubre 8 de 1986)."

El Acoso Laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En concordancia con lo anterior la Jurisprudencia Constitucional ha establecido a través de la Sentencia T-238 de 2008:

"5.5.2. Recientemente la legislación nacional dio un paso más en el reconocimiento de las diversas modalidades de agresión que pueden presentarse en el lugar de trabajo, y reguló aspectos de un fenómeno laboral denominado por la doctrina especializada como "mobbing" o acoso laboral, que puede ser descrito como la expresión de una conducta hostil dirigida contra un compañero de trabajo, un subalterno o incluso contra un jefe, que al ser persistente y lesiva de la dignidad de la persona, la coloca en una situación de indefensión, situación que puede llegar a comprometer seriamente la salud física y mental de quien padece el abuso, la humillación, la discriminación, el maltrato o la amenaza, al punto de inducir al trabajador a abandonar su lugar de trabajo.(...).

El objetivo de la ley descrita fue precisamente el crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (Art. 2 Ley 1010 de 2006).

Como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 requirió a los empleadores, a fin de ajustar el reglamento interno de las empresas con el propósito de establecer procedimientos internos, confidenciales y conciliatorios efectivos, para superar las situaciones que en ese sentido ocurran en el lugar de trabajo. Si no hay respuesta de la empresa sobre esa situación, la Ley 1010 de 2006 permite la denuncia de los hechos ante el inspector de trabajo, los inspectores municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, a prevención. Con todo, la omisión de la adopción de medidas preventivas o correctivas del acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia a la misma.

En este orden de ideas se debe tener en cuenta que los bienes jurídicos protegidos son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados y trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente.

Así mismo se tiene que quienes pueden ostentar la calidad de sujetos activos o autores, sujetos pasivos o víctimas y sujetos partícipes del acoso laboral:

Sujetos Activos o Autores:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe
- La persona natural que se desempeñe como empleado o trabajador

Sujetos pasivos o víctimas:



- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Sujetos partícipes:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Por lo expuesto y en desarrollo del trámite, se tuvo en cuenta que la empresa otorgó respuesta suscrita por la Directora de Gestión Humana de la empresa PLAZOLETA BAZZANI S.A.S señora Yenny Milena Guevara Baquero, aportando acta de conformación de Comité de Convivencia 2018-2020 y actas de reuniones de enero a diciembre de 2018, en las cuales se resuelve el asunto expuesto por el trabajador reclamante.

Que por haberse cumplido el requerimiento que hizo el inspector comisionado a la empresa reclamada PLAZOLETA BAZZANI S.A.S, se archivará las presentes diligencias y comunicará a las partes esta decisión.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 11EE201873250000000170 de fecha 19 de enero de 2018, en contra de señoras **ROSALBA RUCY, YENNY GUEVARA y PILAR PUENTES** de la empresa **PLAZOLETA BAZZANI S.A.S.** con NIT. 860040407-5 con domicilio en el Municipio de Facatativá Cundinamarca, Dirección de Notificación en la Autopista Medellín Kilometro 20 Facatativá Cundinamarca, correo electrónico: cbazzani@laplazoleta.com, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes interesadas que, contra la presente providencia, no procede recurso alguno.



COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos – Conciliación

Dirección Territorial de Cundinamarca

