

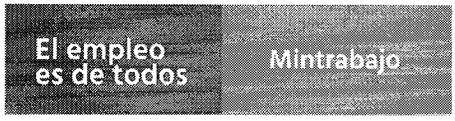


Remitente

Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección: Carrera 2 No. 1-52
Ciudad: FACATATIVÁ
Departamento: CUNDINAMARCA
Código postal: 253052002
Envío: Y625376462700

Destinatario

Nombre/Razón Social: CORPORACION MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB
Dirección: CARRERA 7 No. 8 A-29 OF 204
Ciudad: BOGOTÁ D.C.
Departamento: BOGOTÁ D.C.
Fecha admisión: 27/02/2020 11:10:30



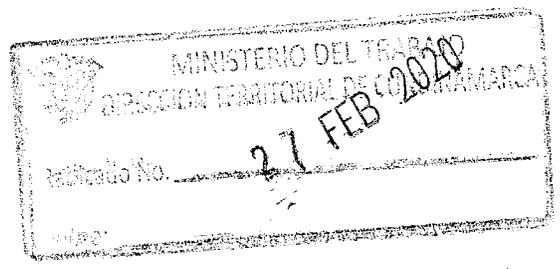
ativá, 14 de febrero de 2020

Señor(a):
Representante Legal
CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB
Carrera 7 N°. 8 A-29 Oficina 204
Bogotá D.C.
Correo electrónico: administracion@mesadeyeguas.com.co
Teléfono: 37422020

	No. Radicado	08SE202073250000000699
	Fecha	2020-02-14 08:46:06 am
Remitente	Sede	D. T. CUNDINAMARCA
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB
Destinatario		CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB
Anexos	0	Folios 1

COR08SE202073250000000699

30
Ladi



Referencia: comunicación Radicado 11EE2018732500000001619 de 2018-06-13

Respetado Señor(a):

De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo N°. 0006 del 29 de enero 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/Documents/ACOSO LABORAL EMPLEADOS MESA DE YEGUAS/COMUN ARCHIVO MESA DE YEGUAS.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

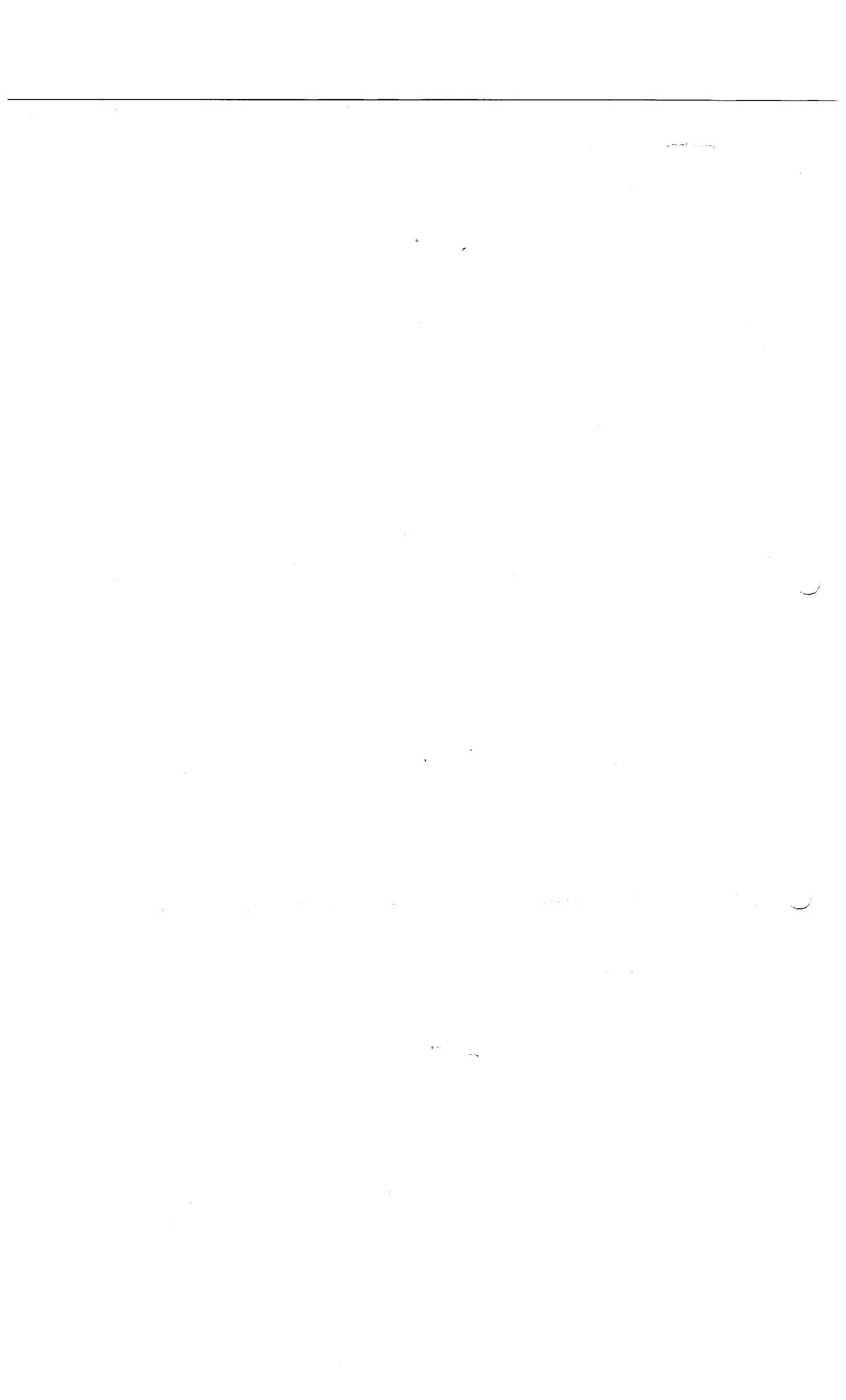


Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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°. 006 DE 2020

(29 de enero 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°. 11EE2018732500000001619 de fecha 13 de junio de 2018

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB** con NIT. 808000785-4 con domicilio en el Municipio de Anapoima-Cundinamarca, Dirección de Notificación en la Carrera 7 N°. 84 A-29 Oficina 204 Bogotá D.C.

II. HECHOS

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

Mediante radicación 11EE2018732500000001619 de fecha 13 de Junio de 2018, Anónimos, solicitan a la Dirección Territorial de Cundinamarca de acuerdo con su competencia, se comine a la empresa **CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB**, para que inicie los procedimientos correspondientes a prevenir la situación de acoso laboral. (Folio 1-2).

Que a través de Auto 0000803 de fecha 29 de junio 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 3).

Que a través de comunicación de fecha 11 de Julio de 2018 se requiere a la empresa **CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB**, acreditar y allegar a esta Dirección Territorial acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral y actas de reuniones desde el 1 de enero de 2018 a la fecha (Folios 11-12).

Que mediante radicado No. 11EE2018732500000002178 del 30 de julio de 2018, el apoderado de la empresa **CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB** Dr. Fabio Rogelio Cárdenas Higuera, aporta acta de conformación de comité de convivencia y actas de reuniones de enero a junio de 2018 (Folios 13 al 27).

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 los documentos allegados por parte del apoderado de la empresa CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB Dr. Fabio Rogelio Cárdenas Higuera, aportando acta de conformación de Comité de Convivencia y actas de reuniones de enero a junio de 2018, obrantes a folios 13 al 27.

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 con radicado No. 11EE201873250000002178 del 30 de julio de 2018, mediante la cual el Doctor Fabio Rogelio Cárdenas Higuera aporta los soportes de la conminación realizada por este ente ministerial,

los siguientes documentos: Acta de constitución de Comité de Convivencia y actas de reuniones del enero a junio de 2018.

Que por haberse cumplido el requerimiento que hizo el inspector comisionado a la empresa reclamada CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB, se archivará las presentes diligencias y comunicará a las partes esta decisión.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

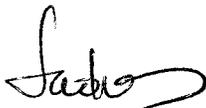
ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 11EE2018732500000001619 de fecha 13 de Junio de 2018, en contra de la Empresa CORPORACIÓN MESA DE YEGUAS COUNTRY CLUB con NIT. 808000785-4 con domicilio en el Municipio de Anapoima Cundinamarca, Dirección de Notificación en la Carrera 7 N°. 8 A-29 Oficina 204 Bogotá D.C., 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.



COMUNIQUESE 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

