



El empleo
es de todos

Mintrabajo

26

No. Radicado: 08SE2020732500000001319
 Fecha: 2020-03-19 03:24:23 pm
 Remitente: Sede: D. T. CUNDINAMARCA
 GRUPO DE
 Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
 Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: BERTHA CECILIA GUARNIZ
 Anexos: 0 Folios: 4

 08SE2020732500000001319

Al responder por favor citar este número de radicado



Facatativá, 19 de marzo de 2020

Señor(a):
BERTHA CECILIA GUARNIZ SATERNA
hadacaninos@gmail.com
La Calera Cundinamarca

ASUNTO: Comunicación Archivo Rad. 11EE2017732500000001826 del 18 -09- 2017

Respetado Señor(a):

De conformidad con lo dispuesto en el Auto N°. 0008 del 01 de marzo de 2020, le comunico la decisión mediante la cual se dispuso "ordenar el archivo de diligencias".

Cordialmente;

Cordialmente,

LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Cundinamarca-Facatativá

Anexo(s): (o)
Transcribió y Elaboró: Ladi C.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



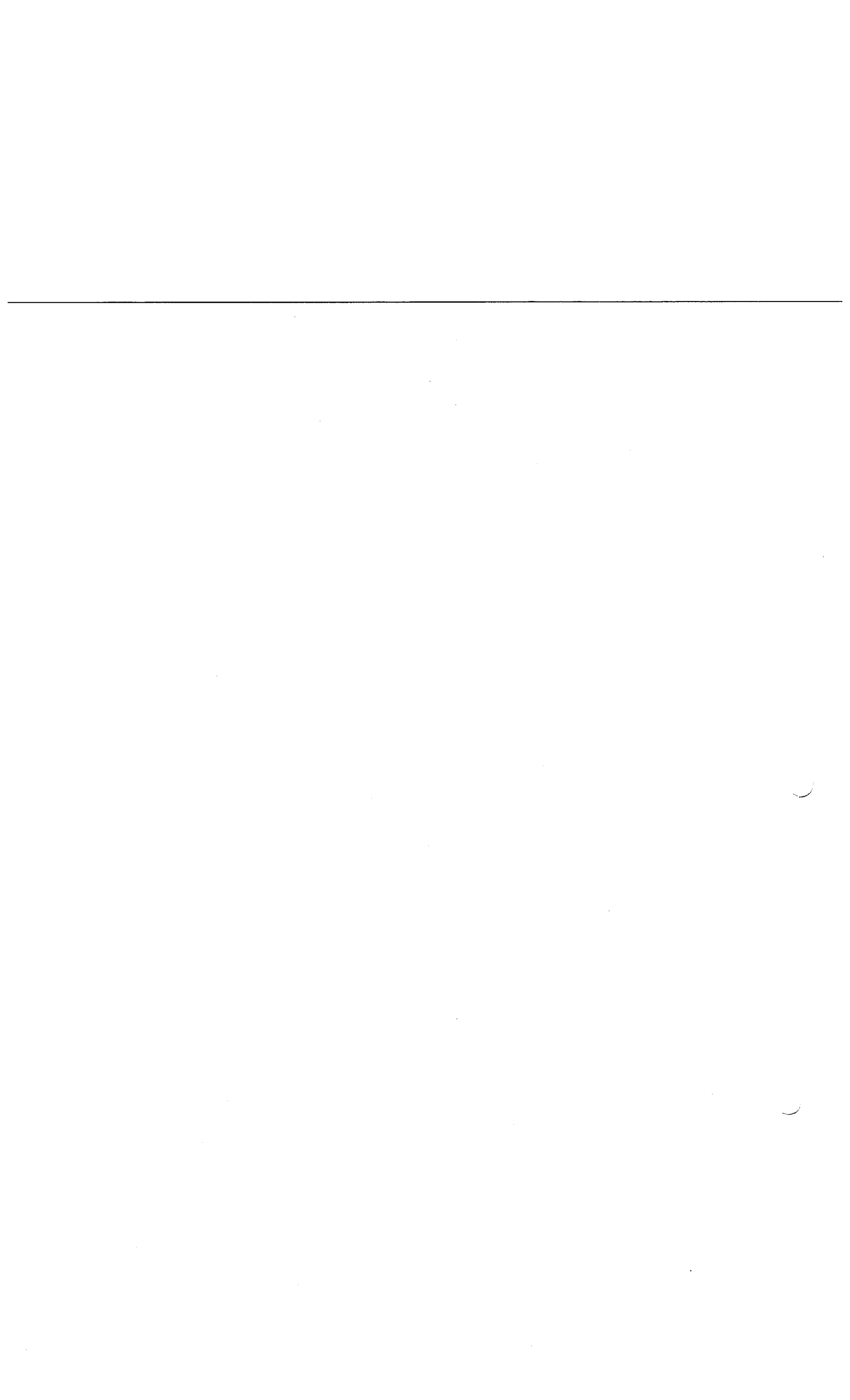
@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Dirección Territorial C/marca.
Calle 2 No. 1 - 52
Facatativá
Teléfono : 3779999

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





Ladi Patricia Camacho Sotomonte

De: Ladi Patricia Camacho Sotomonte
Enviado el: jueves, 19 de marzo de 2020 3:59 p. m.
Para: lamarmaja@yahoo.com
Asunto: Comunicación Radicado. 11EE201773250000001826 del 18 -09- 2017
Datos adjuntos: COMUN ARCHIVO EDGAR.pdf; ARCHIVO COMNINA.pdf

Señor(a):
EDGAR GUERRERO
 ASOCIACION DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO RURAL
 VEREDA EL SALITRE – AUAS E.S.P.
lamarmaja@yahoo.com
 La Calera Cundinamarca

ASUNTO: Comunicación Radicado. 11EE201773250000001826 del 18 -09- 2017

Respetado Señor(a):

De conformidad con lo dispuesto en el Auto N°. 0008 del 01 de marzo de 2020, le comunico la decisión mediante la cual se dispuso "ordenar el archivo de diligencias".

Cordial saludo,

LADI PATRICIA CAMACHO SOTOMONTE
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial de Cundinamarca
lcamacho@mintrabajo.gov.co
 (57)1 - 3779999
 Extensión 25130





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

AUTO No. 008 DE 2020

(1 de marzo 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°. 11EE2017732500000001826 de fecha 18 de septiembre de 2017

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al señor **EDGAR GUERRERO**, identificado con cedula de ciudadanía N°. 19.096.882 trabajador de la empresa **ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO RURAL VEREDA EL SALITRE LA CALERA CUNDINAMARCA – AUAS E.S.P.** con NIT 832.004.362-1 con domicilio en el municipio de la Calera Cundinamarca, Dirección de Notificación: Kilómetro 10 Vía la Calera Cundinamarca, correo electrónico: lamarmaja@yahoo.com

II. HECHOS

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

Mediante radicación 11EE2017732500000001826 de fecha 18 de septiembre de 2017, la señora **BERTHA CECILIA GUARNIZ SUATERNA**, solicita a la Dirección Territorial de Cundinamarca de acuerdo con su competencia, se conmine al señor **EDGAR GUERRERO**, identificado con cedula de ciudadanía N°. 19.096.882 trabajador de la empresa **ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO RURAL VEREDA EL SALITRE LA CALERA CUNDINAMARCA – AUAS E.S.P.**, para que inicie los procedimientos correspondientes a prevenir la situación de acoso laboral. (Folio 1 al 8).

Que a través de Auto No. 0263 de fecha 13 de marzo de 2018, mediante el cual se comisiona al Doctor **CESARA UGUSTO GOMEZ CARDONA** Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Chía, adscrito a la Dirección Territorial de Cundinamarca, para que adelante proceso de conminación preventiva a empleador para que coloque en marcha medidas de presunto acoso laboral (Folio 9).

Que mediante memorando con radicado N°. 11EE2018732500000000655 del 28 de diciembre de 2018, el Doctor **CESARA UGUSTO GOMEZ CARDONA** Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Chía, adscrito a la Dirección Territorial de Cundinamarca, hace devolución del

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

expediente, el cual no corresponde a su competencia (Folio 10).

Que a través de Auto No. 032 de fecha 17 de enero de 2019, mediante el cual 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 11).

Que a través de comunicación con radicado N°. 08SE201973250000000221 de fecha 24 de enero de 2019 y correo electrónico: berthacgs@hotmail.com se cita al reclamante con el fin de llevar a cabo diligencia administrativo laboral el día 18 de febrero de 2019, fecha en que la parte no asiste ni justifica su inasistencia (Folios 13 al 15).

Que se deja constancia de NO comparecencia de la parte reclamante de fecha 18 de febrero de 2019, suscrita por la inspectora comisionada para llevar a cabo diligencia de conminación preventiva (Folio 16).

Que nuevamente mediante comunicación telefónica de fecha 17 de febrero de 2020, la reclamante manifiesta ya no estar vinculada con la empresa donde se presentó la presunta conducta de acoso laboral por parte del trabajador Edgar Guerrero, lo cual se deja constancia con el envío al nuevo correo electrónico: hadacaninos@gmail.com, que la reclamante proporciona para solicitar la información requerida y dar trámite a su solicitud (Folios 18 y 19).

Que a la fecha no se recibió respuesta por parte de la reclamante, por lo cual se procede a archivar las diligencias por tramite de conminación preventiva.

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 critica, 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.

Se dejan constancias de NO comparecencia de fecha 18 de febrero de 2019, donde se evidencia que la parte reclamante no asistió ni justificó su inasistencia, como consta a folio dieciséis (16) del expediente.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que 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



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

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.

De la misma forma la Ley 1010 de 2006 consagra en el Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

fel

“Por medio del cual se ordena el Archivo de diligencias”

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo 1°. Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral (Resolución del Min. Protección 734 de 2006).

Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.

Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. (Decreto Distrital 515 de 2006 , Ver el art. 14, Resolución Min. Protección 2646 de 2008)

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).” (Subrayado nuestra)



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

Por lo anterior y como quiera que el reclamante, no compareció en la fecha en que fue citado, ni justifico por ningún medio idóneo su inasistencia, demostrando así la falta de interés jurídico de su petición.

Si bien es cierto las comunicaciones se realizaron en debida forma y las mismas fueron devueltas por la oficina de correo 472 como obra a folio 17 del expediente, también lo es que fue el mismo reclamante quien aportó su dirección de notificación al enunciarla en la solicitud, situación que avaló con su firma entendiéndose que la comunicación allí realizada se reviste de buena fe y por ende se permitió al reclamante ejercer su derecho de defensa, sin que el mismo fuera realmente ejercitado; igualmente debe tenerse en cuenta otro aspecto fundamental y es que el querellado no informó algún cambio de domicilio.

Por lo mismo, teniendo en cuenta lo preceptuado en el **"ARTÍCULO 17. PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO. En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta pero la actuación puede continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos comenzará a correr el término para resolver la petición.**

Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales" (subrayado fuera de texto).

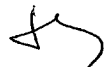
Por lo anterior y en aras de garantizar el debido proceso a las partes la Dirección Territorial de Cundinamarca, dejó en la secretaría por el término de un (1) mes la reclamación para que el querellante acredite su interés jurídico de conformidad con el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, de lo contrario se entendería que había desistido de su solicitud y se procedería al archivo de las presentes diligencias.

Acorde con lo expuesto se colige que al no tener claridad sobre los hechos es imposible realizar la comprobación para verificar las presuntas irregularidades, tampoco si el reclamante realizó actividad alguna con el fin de ampliar la queja, por consiguiente, se escapa de nuestro ámbito para iniciar la respectiva conminación preventiva al presunto acosador reclamado.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 11EE2018732500000001032 de fecha 16 de abril de 2018, en contra de al señor **EDGAR GUERRERO**, identificado con cedula de ciudadanía N°. 19.096.882 trabajador de la empresa **ASOCIACIÓN DE USUARIOS DEL ACUEDUCTO RURAL VEREDA EL SALITRE LA CALERA CUNDINAMARCA – AUAS E.S.P.** con NIT 832.004.362-1 con domicilio en el municipio de la Calera



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

Cundinamarca, Dirección de Notificación: Kilómetro 10 Vía la Calera Cundinamarca, correo electrónico: lamarmaja@yahoo.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

Jadi

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 *tz*