

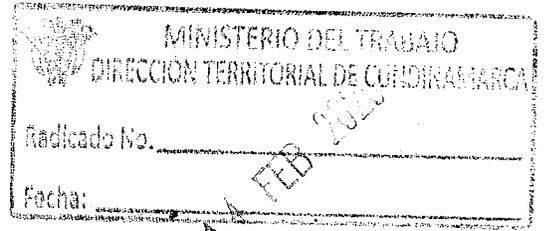
| | | |
|---------------------|-----------------------|--|
| MINTRABAJO | No. Radicado | 08SE202073250000000726 |
| | Fecha | 2020-02-14 10:28:37 am |
| Remitente | Sede | D. T. CUNDINAMARCA |
| | Depen | GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - TEMPORAL FLEXI S.A.S. |
| Destinatario | TEMPORAL FLEXI S.A.S. | |
| Anexos | 0 | Folios 1 |



COR08SE202073250000000726

Facatativá, 14 de febrero de 2020

Señor(a):
 Representante Legal
TEMPORAL FLEXI S.A.S.
 Carrera 20 B N°. 77-11 Local 2
 Bogotá D.C.



ASUNTO: Comunicación Radicado. 11EE201873250000001032 del 2019-04-16

Respetado Señor(a):

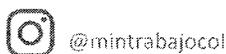
De conformidad con lo dispuesto en el acto administrativo N°. 0004 del 29 de enero de 2020, le comunico la decisión mediante la cual se dispuso "ordenar el archivo de diligencias".

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/Documentos/ACOSO LABORAL JUAN DARIO CAMACHO/COMUN ARCHIVO FLEXI.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 No. 004 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°. 11EE2018732500000001032 de fecha 16 de abril de 2018

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **FLEXITEMPORAL S.A.S – LA ESPERANZA** con NIT 901043285-5 con domicilio en el Bogotá D.C., Dirección de Notificación: Carrera 20 B No. 77-11 Local 2 Bogotá D.C., correo electrónico: frodriguez@flexitemp.com.co.

II. HECHOS

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

Mediante radicación 11EE2018732500000001032 de fecha 16 de abril de 2018, el señor **JUAN DARIO CAMACHO VIRGUEZ**, solicita a la Dirección Territorial de Cundinamarca de acuerdo con su competencia, se conmine a la empresa **FLEXITEMPORAL S.A.S – LA ESPERANZA**, para que inicie los procedimientos correspondientes a prevenir la situación de acoso laboral. (Folio 1 al 11).

Que a través de Auto No. 00571 A de fecha 18 de mayo de 2018, 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 12).

Que a través de comunicaciones de fecha 18 de junio de 2018, se cita al reclamante y al reclamado con el fin de llevar a cabo diligencia administrativo laboral el día 5 de julio de 2018, fecha en la que las partes no asisten ni justifican su inasistencia. (Folios 15 al 20).

Que se deja constancia de NO comparecencia de las partes de fecha 5 de julio de 2018, suscrita por la inspectora comisionada para llevar a cabo diligencia de conminación preventiva (Folio 21).

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

Que nuevamente mediante comunicaciones de fecha 11 de julio de 2018, se cita al reclamante y al reclamado con el fin de llevar a cabo diligencia administrativo laboral el día 3 de agosto de 2018 (Folios 22 al 27).

Que se deja constancia de NO comparecencia de las partes de fecha 3 de agosto de 2018, suscrita por la inspectora comisionada para llevar a cabo diligencia de conminación preventiva (Folio 28).

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.

Se dejan constancias de NO comparecencia de fechas 5 de julio y 3 de agosto de 2018, donde se evidencia que las partes no asistieron, ni justificaron su inasistencia, como consta a folios 21 y 28 respectivamente.

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 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

8

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

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.

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

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

en la adaptación de que trata este párrafo, 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 lo anterior y como quiera que el reclamante, no compareció en las dos ocasiones en que fue citado, habiendo recibido las comunicaciones como consta en el expediente, 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 recibidas por el solicitante como obra a folios 17, 18, 24 y 25, también lo es que es el mismo fue quien aportó su dirección de notificación al enunciarla en la solicitud, situación que avaló con su firma entendiéndose que la notificación allí realizada se reviste de buena fé 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 notificó 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 medio del cual se ordena el Archivo de diligencias"

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 a la empresa reclamada.

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 la empresa **FLEXITEMPORAL S.A.S – LA ESPERANZA** con NIT 901043285-5 con domicilio en el Bogotá D.C., Dirección de Notificación: Carrera 20 B No. 77-11 Local 2 Bogotá D.C., correo electrónico: frodriguez@flexitemp.com.co, 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

Elaboró: L. Camacho



