

7311000- 15013
Bogotá D.C., 03 de Marzo del 2017

Señor(a)
OLBER LUIS POLO ROJANO
SIN DIRECCIÓN
Ciudad

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 168245 de fecha 22 de Septiembre del 2016
Queja contra la empresa PAMAY 5 S.A.S. BUDGET RENT A CAR

Respetado(a) señor(a):

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y de conformidad al artículo 23 de la Carta Magna, artículo 15 parágrafo 2 de la Ley 1437 de 2011, modificado por la Ley 1755 de 2015, se apresta a dar contestación a la queja realizada, en los siguientes términos:

Indicando al querellante que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar Derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esta atribuida a los jueces ordinarios, de acuerdo con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Subrogado Decreto Ley. 2351 de 1965. Art 4 y modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de enero de 2013.

En Sentencia de septiembre 2 de 1980, que a su tenor literal dice: "Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria de trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos en virtud del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y artículo 97 de la Ley 50 de 1990, los funcionarios competentes de este Ministerio tendrán el carácter de autoridades de policía para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social".

Por otro lado Analizando los hechos descritos en su queja, en donde cita acoso laboral (burla, persecución, bulín laboral y realizar el pago de una foto multa), es necesario advertir que para que el Ministerio del trabajo pueda adelantar una averiguación preliminar o diligencia de carácter administrativo laboral, es preciso tener en cuenta lo siguiente:

La relación laboral debe estar vigente, es decir, el trabajador debe estar vinculado a la empresa; ya que precisamente es esta circunstancia la que permite poner en marcha las acciones preventivas y correctivas del acoso laboral, por parte del inspector de trabajo.

El trabajador debe haber puesto en conocimiento tanto del empleador como del comité de convivencia laboral o el organismo que haga sus veces en la empresa, mediante escrito firmado por él, entregado de manera personal o enviado a través de correo certificado, la conducta o conductas constitutivas de acoso laboral de la cual o de las cuales está siendo víctima.

Para que el Inspector conozca de un presunto acoso laboral y se pueda surtir el trámite correspondiente, debe radicarse solicitud escrita, dirigida a la coordinación del Grupo de Resolución de conflictos – Conciliaciones, de la Dirección Territorial de Bogotá, ubicada en la Carrera 7 No. 32 – 63 piso 2 junto con la siguiente documentación:

- *Copia del oficio o solicitud que dirigió al comité de convivencia laboral de la empresa o al empleador, donde dio a conocer las conductas constitutivas de acoso laboral*

- *Prueba sumaria de las conductas constitutivas de acoso laboral*
- *Copia del documento emitido o expedido por el comité de convivencia laboral o quien haga sus veces en relación con lo denunciado.*

De no presentar estos documentos como evidencia del acoso laboral, no se podrá dar inicio a trámite alguno y reiterando que este vigente la relación laboral.

En estos términos se da respuesta a la queja formulada en la referencia.

Atentamente,


NELLY CARDOZO SANABRIA
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Proyectó: H. Contreras
Revisó: F. Angulo
Aprobó: Nelly C.