



ID 14849132

MINISTERIO DEL TRABAJO

Resolución No. 3141
(7 de Julio del 2021)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR”

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al señor CARLOS ENRIQUE DIAZ identificado con CC.: 10273976 o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 18 B28 - 82 Cali (Valle), con correo electrónico para notificaciones judiciales; a.veterinaria@hotmail.com

HECHOS

PRIMERO. Mediante PQRSD radicado por ventanilla de fecha 5/9/2020 Radicado No. 05EE2020747600100009907, de fecha 15/9/2020 05EE2020747600100010225 presentada por JAIME ALBERTO SOTO RESTREPO identificado con CC.: 10278563 contra al señor CARLOS ENRIQUE DIAZ identificado con CC.: 10273976 o por quien haga sus veces, mediante la cual señala: “Respetados señores por medio de la presente solicito el acompañamiento de un inspector de trabajo ya que soy víctima de acoso laboral por parte de ALMACEN VETERINARIO SANTA ELENA - DROGUERIA VETERINARIA SANTA ELENA - CONSULTORIO Y PELUQUERIA CANINA EL PELUCHE los tres negocios funcionan en el mismo local calle 18 B # 28-82 de Cali cuyo propietarios son: Dr. Carlos Enrique Diaz Bonilla MVZ de la Universidad de Caldas T.P. 2080 y la comerciante Elena Ramírez Bahamón su esposa con NIT 31934320-3 y 10273976 -0 teléfonos (57 2) 3356100-3353167-3355954 y celulares 315 5585893-313 7437414 ya que dichos señores me despidieron sin justa causa en pandemia y padeciendo de una enfermedad catastrófica y sin seguir el debido proceso. Yo fui despedido el día 20 de mayo de 2020 por razones administrativas como consta en la carta de despido, pero la abogada de ellos dice que fue por problemas de convivencia debido a que tuve un inconveniente con la Dra. Cristina Morales una venezolana que trabaja en la empresa como laboratorista, auxiliar veterinaria y vendedora, dicha persona no posee los títulos homologados para realizar las dos primeras actividades aquí lo cual constituye un delito por usurpación de título profesional y/o técnico no homologado, el problema es que dicha Dra. Es muy despiciosa en su trabajo no sigue la las recomendaciones que uno le da del Dr. Carlos Diaz el jefe siempre procesa los exámenes míos en particular de por orden últimos y su colaboración es si el no la tiene haciendo nada, yo tuve el problema con ella el domingo 18 de mayo porque no sostuvo adecuadamente un paciente felino muy pequeño, solicite la ayuda de la auxiliar Ingrid Tatiana Restrepo y me dijo que no me ayudaba porque la señora Elena Ramirez Bahamón le tenia prohibido que me ayudara a mi cuando tenia turnos en festivos, la Dra. Cristina Morales ha trabajado como laboratorista y docente por lo cual no tiene experiencia ni certificación homologada para dicha labor, la señora Elena Ramirez Bahamón desde que entre a trabajar viene acosándome laboralmente porque yo defiendo mis derechos y no me dejo manosear de ella, de manera arbitraria en compañía de la señora Olga Lucia Gálvez y la Dra. Morales el día 20 de mayo me hicieron supuestamente descargos verbales y no sé cómo la señora Gálvez actuó en mi contra si ella estaba de cajera y yo en el consultorio 2, es decir acomodaron a su conveniencia y las cámaras tampoco registraron el suceso y no me dejaron explicar los descargos míos y todo termino en el despido mío. La empresa no tiene constituido el comité de convivencia que es obligatorio desde abril de 2019 por lo tanto no tiene definido sus integrantes razón por la cual a mi no se me hizo el debido proceso, porque según la señora Ramirez tengo tres llamados de atención verbales por

“Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar”

defender mis derechos y que por eso me puede echar, no tengo las actas de descargos firmadas por mi ni las indicaciones y apoyo del comité de convivencia. La empresa despidió sin justa causa primero a la Dra. Alba Lucia Beltrán Ríos el 20 de marzo y a mi el 20 de mayo debido a que ya tenían negocio con el Dr. Juan Mateo Osorio y su compañera Dra. Ximena Rojas Chaverra ya que el Dr. Osorio les traía equipos nuevos (...)

(folio 1-2).

SEGUNDO. Obra a folio 5 del expediente Auto No. 4691 del 17/11/2020, por el cual se le asignó a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social: **VIVIANA BUITRAGO AYA** para el trámite correspondiente. (f. 5).

TERCERO. La inspectora de Trabajo y Seguridad Social **VIVIANA BUITRAGO AYA**, avoca conocimiento del mismo, de la actuación iniciada según Radicado de fecha 5/9/2020 Radicado No. 05EE2020747600100009907, de fecha 15/9/2020 05EE2020747600100010225 presentado por JAIME ALBERTO SOTO RESTREPO identificado con CC.: 10278563 por la presunta violación a normas laborales. De igual forma, se enviaron al querellado comunicación y requerimiento con el certificado del correo 472 no. E43967069-S y E43967476-S con ocasión al radicado no. 05EE2020747600100009907-05EE2020747600100010225 del 15 de Noviembre de 2020.

CUARTO. Mediante radicado con fecha del 12/4/2021, se comunicó y realizó requerimiento de la averiguación preliminar a los señores CARLOS ENRIQUE DIAZ y ELENA RAMIREZ BAHAMON (f. 16), con certificación electrónica No. E43967069-S.

QUINTO. Mediante radicado con fecha del 12/4/2021, se comunicó la averiguación preliminar a JAIME ALBERTO SOTO RESTREPO identificado con CC.: 10278563 (f. 15), con certificación electrónica No. E43967476-S.

SEXTO: Con ocasión al radicado no. 02EE2021727600100002023 del 10 de febrero de 2021, se emitió por parte del Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, Auto No. 001-JCOG-GRC-C fechado enero 04 de 2021, es decir Auto de Archivo del Trámite de Acoso Laboral por parte de la Inspectora de Trabajo y SS Johana Carolina Osorio Gómez.

SEPTIMO. Mediante el Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación, de la Dirección Territorial del Valle del Cauca Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, JOHANA CAROLINA OSORIO GÓMEZ, se realiza traslado de las pruebas allegadas dentro del Trámite de Acoso Laboral que cursó en este despacho, con el fin de que reposen dentro de la averiguación preliminar. De igual forma, remite Auto No. 001-JCOG-GRC-C del 04 de enero de 2021, a través del cual se archivó el trámite de acoso laboral, Reglamento de Trabajo, Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral, Acta de Reunión y respuesta enviada por parte del Comité de Convivencia Laboral al caso del señor Jaime Alberto Soto.

II. PRUEBAS

1. Auto No. 001-JCOG-GRC-C fechado enero 04 de 2021
2. Reglamento de Trabajo
3. Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral de fecha 25 octubre de 2018.
4. Acta de Reunión no 5 con fecha 29 de Septiembre de 2020, de la respuesta enviada por parte del Comité de Convivencia Laboral al caso del señor Jaime Alberto Soto.
5. Acta de Reunión no 2 con fecha 24 de enero de 2020

"Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar"

I. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la resolución 02143 de mayo 28 de 2014, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011.

El Decreto 4108 de 2011 expedido por el Ministerio del Trabajo y por el cual se modifican los objetivos y la estructura de este, establece en su artículo 1° como uno de sus objetivos, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, a través del sistema de vigilancia, información, registro y control, así como del entendimiento y dialogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El artículo 2° ibidem, numeral 14, también enmarca dentro de sus funciones la de ejercer, en el cerco de su competencia, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en los artículos 486 y 487 del Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio del Trabajo es competente para adelantar las investigaciones de carácter Administrativo Laboral por violación a la normatividad de carácter laboral.

Ahora, pertinente se hace poner de presente que la averiguación preliminar de que trata el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, permite al funcionario del Ministerio del Trabajo, dentro de sus competencias, desarrollar una serie de actos encaminados a constatar o desvirtuar la existencia de una falta o infracción a la ley laboral. Este estadio es completamente potestativo del servidor, y su agotamiento evita la apertura de una investigación sin sustento, al punto que condiciona la emisión del acto administrativo denominado "formulación de cargos" al resultado obtenido en aquella.

Es por ello que, la averiguación preliminar tiene como finalidad determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una estimación clara, precisa y circunstanciada, que permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa.

Que el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la salud califico el virus COVID -19 como una pandemia, lo cual significa que esta enfermedad se ha propagado a nivel mundial, que este fenómeno de salud pública, tiene el potencial de afectar numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo, por lo cual el Ministerio de Trabajo presentó a través de la Circular No. 0021 del 17 de marzo de 2020 a los empleadores y trabajadores del sector privado, indicó las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID 19 y de la declaración de emergencia sanitaria, en el cual se recordó medidas que pueden optar los empleadores tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio

Por medio de la Circular externa No. 0022 del 19 de marzo de 2020, El Ministerio del Trabajo adoptó la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, mediante la cual se tomaran medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada por el señor Presidente de la Republica mediante el Decreto 417 de 2020.

De conformidad con los hechos puestos en conocimiento de esta cartera Ministerial por parte del PQRSD Radicado de fecha 5/9/2020 Radicado No. 05EE2020747600100009907, de fecha 15/9/2020 05EE2020747600100010225 presentada por el señor JAIME ALBERTO SOTO RESTREPO identificado con CC.: 10278563 mediante la cual señala: " 1. *Inicié a trabajar en la Empresa el día 16 de enero del año 2016 mediante contrato a término indefinido. 2. Mis funciones son: Instalación de Accesorios para Vehículos 3. Debido a la pandemia que azota al mundo entero, la Empresa me informó mediante oficio de fecha abril 12 de 2020, que, debido a la imposibilidad de prestar el servicio, mi contrato sería suspendido del 13 al 26 de abril de 2020, igualmente decretó vacaciones colectivas desde el día 24 de marzo al 12 de abril de 2020, es de aclarar que durante la suspensión no pagaron salario alguno, las vacaciones si fueron pagadas. 4. Con oficio de fecha 25 de abril de 2020, la empresa me notificó la ampliación de la suspensión del contrato de*

"Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar"

trabajo desde el 27 de abril al 11 de mayo de 2020, sin salario alguno. 5. Mediante oficio de mayo 6 de 2020, la Empresa me comunica que la suspensión del contrato de trabajo se mantendrá, hasta tanto el proceso de reapertura concluya. 6. El día 16 de junio de 2020, por correo electrónico, me informan que se requiere la prestación de mis servicios de manera presencial, en dicho correo venía un acta de modificación del contrato de trabajo (folio 1 y ss)

Visto lo anterior, y de acuerdo con el material recaudado durante la presente actuación es importante remitirnos a la prebas trasladadas por parte del Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación, de la Dirección Territorial del Valle del Cauca Inspector de Trabajo y Seguridad Social, JOHANA CAROLINA OSORIO GÓMEZ, se realiza traslado de las pruebas allegadas dentro del Trámite de Acoso Laboral que cursó en este despacho, en la que expone en el Auto No. 001-JCOG-GRC-C fechado enero 04 de 2021 entre otras cosas lo siguiente:

" Una vez analizadas las manifestaciones realizadas por la parte querellante en su escrito de queja y la documentación aportada relacionada con ACOSO LABORAL, así como los documentos aportados por parte de la querellada, Establecimiento de Comercio DROGUERIA VETERINARIA SANTA ELENA de propiedad de la señora ELENA RAMIREZ BAHAMON, se logró establecer que la empresa tiene constituido el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (Fi. 40-41), así como también se demostró la constitución del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (Fi. 33).

Seguidamente, se lleva a cabo por parte de esta instancia una actuación administrativa denominada DILIGENCIA ADMINISTRATIVA en la cual se establece por parte del Ministerio: 1. Constitución del reglamento de trabajo de la empresa denunciada. 2. Conformación del Comité de convivencia laboral de la empresa denunciada, y 3. Atención por parte de la empresa del asunto denunciado, en caso haberse presentado la queja al Comité de convivencia laboral. De esta manera, se dará aplicación al artículo 9° de la ley 1010 de 2006, sobre medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, que ordena como se dijo anteriormente, que la empresa debe tener constituido su propio reglamento de trabajo y dentro conformado su Comité de Convivencia Laboral, al expresar: 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. (Resaltas fuera de texto). Por otro lado, si dentro del trámite de un acoso laboral, se establece la falta o la situación en que la empresa carece de REGLAMENTO DE TRABAJO o de su COMITÉ DE CONVIVENCIA, dará traslado al GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL para lo de su competencia, que no es otra, que una investigación administrativa en la cual de probarse lo denunciado habrá una sanción; competencia no atribuida al GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN.

Arribando al caso concreto, se estableció en primera medida que la parte querellante estuvo vinculada en sociedad querellada, hasta el 15 de octubre del 2020, por lo que de conformidad con el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006, es indispensable una relación laboral vigente entre el trabajador y el empleador para ser sujeto activo de una presunta conducta de acoso laboral y así conminar "preventivamente al empleador para mejorar las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa"; así mismo, se determinó además que la empresa querellada, aportó los documentos requeridos por la suscrita Inspector de Trabajo, como son el REGLAMENTO DE TRABAJO, el Acta de conformación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, y Acta de Reunión y respuesta enviada por parte del Comité de Convivencia Laboral al caso del señor JAIME ALBERTO SOTO, por tanto, los documentos y pruebas arribadas al presente trámite, fueron valorados y tenidos en cuenta de acuerdo con los parámetros normativos establecidos en la Ley 1010 de 2.006 (..)

En el caso particular, se tiene que se realizó Debido Proceso conforme a lo allegado en la averiguación preliminar, en su escrito de renuncia de fecha 16 de octubre de 2020, señala: "Presento mi renuncia motivada a la empresa" (folio 30), por lo cual no obedeció a despido laboral, es preciso reiterar que no es competencia del Inspector de Trabajo, pues frente a los hechos objeto de la presente averiguación, se debe tener en cuenta el Artículo. 486 del C.S.T. Numeral 1, Modificado por el Artículo 20 de la Ley 584 de 2000, el cual establece:

"Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar"

"ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos... (.)...**sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores**" Negrilla fuera del texto original.

Ahora bien, el Concepto Jurídico No. 05EE202012030000068356 – 05EE202012030000064347 – 05EE202012030000039476 de octubre de 2020, del Ministerio Del Trabajo, realiza un pronunciamiento respecto a los conceptos "renuncia inducida o sugerida" y el "despido indirecto o auto despido", son totalmente independientes y con caracteres bien definidos. El auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7o decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7o del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

Aunado a lo anterior, es pertinente manifestarle que los Inspectores de Trabajo no tenemos la facultad para calificar si las conductas presuntamente realizadas por el querellado, son constitutivas de acoso laboral, sin embargo, si es su voluntad, podrá acudir al JUEZ LABORAL quien sí es el competente para conceder o declarar derechos laborales y dirime controversias, actuaciones de las cuales no somos competentes por Ley, esto conforme lo reglado en los artículos 10 y 12 de la Ley 1010 de 2.006 - Acoso Laboral, que dispone que frente a los hechos constitutivos de acoso laboral, quienes pueden adoptar medidas sancionatorias, son los Jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos. Se debe tener presente que, en caso de discrepancia, será la Justicia la única que a través de sus Autoridades es la Única que tiene competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias laborales sometidas a su consideración.

Finalmente a la luz de las pruebas aportadas las cuales guardan total credibilidad de acuerdo al debido proceso como mandato constitucional establecido en el Artículo 29 de la Constitución Política de 1991 este Despacho dispone el archivo de las presentes diligencias.

En virtud de lo previamente expuesto, este Despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar contra de CARLOS ENRIQUE DIAZ identificado con CC.: 10273976 o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 18 B28 – 82 Cali (Valle), con correo electrónico para notificaciones judiciales; a.veterinaria@hotmail.com y al tenor de lo expresado en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados al señor CARLOS ENRIQUE DIAZ identificado con CC.: 10273976 o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 18 B28 – 82 Cali (Valle), con correo electrónico para notificaciones judiciales; a.veterinaria@hotmail.com y al señor JAIME ALBERTO SOTO RESTREPO identificado con CC.: 10278563 con dirección de notificación en la dirección Carrera 28 no. 17- 68 Tercer Piso Barrio Santa Elena, 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 en la diligencia de notificación que contra el presente auto proceden los recursos de reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10)


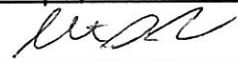
"Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar"

días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación del mismo, según el caso; de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y ss. de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**VIVIANA BUITRAGO AYA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	VIVIANA BUITRAGO AYA Inspectora de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		