

## NOTIFICACION POR AVISO

Artículo 69 Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo C.P.A. y de lo C.A.


La secretaria de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo procede a notificar Acto administrativo No .1091 del 12 de diciembre de 2016 "ARCHIVAR LA AVERIGUACION PRELIMINAR" dentro del expediente No. 2293 – 2015 el cual se fijara en dos (02) folios por ambas caras.

Ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el Artículo 67 C.P.A. y de lo C.A, a JHON FREDDY PARRA MORALES, quien NO recibió la notificación personal por correo certificado tal como consta en la guía No. YG151751806CO, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, contados a partir del 06 de febrero del año 2017, en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaria de la dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare ubicada en la carrera 9 No. 21 – 06 Barrio Bello Horizonte.

Contra el Auto No. 1091 del 12 de diciembre de 2016, proceden los recursos de vía gubernativa.

## CONSTANCIA DE FIJACION

El presente AVISO se fija en la cartelera de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare, por un término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día 06 de febrero de 2017, siendo las 7:00 horas a.m.



**SANDRA CHAVITA DIAZ**  
Auxiliar Administrativo  
Dirección Territorial Casanare



**AUTO No 1091**  
(12 de diciembre de 2016)

“Por Medio del Cual se Archiva una Averiguación Preliminar”

Yopal, Casanare Rad. No 2293–2015

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio del Trabajo con sede en la ciudad de Yopal Casanare, Procede a evaluar el mérito de las averiguaciones preliminares dentro de las presentes diligencias adelantadas en contra de la empresa **WEATHERFORD**, por presunta vulneración de normas laborales, con base a los siguientes:

**HECHOS**

1. Según oficio de fecha de 18 de Junio de 2015 radicado No.2293 el señor JOHN FREDDY PARRA MORALES identificado con Cedula de Ciudadanía Numero 17.346.678 presenta queja en contra de WEATHERFORD con domicilio Calle 40 N.05-91 en Yopal en la cual manifestó lo siguiente: *“Soy trabajador de la empresa WEATHERFORD y dirigente sindical de la UNION SINDICAL OBRERA. La empresa WEATHERFORD está incurriendo en conductas violatorias de los derechos laborales y constitucionales en mi contra ya que estoy siendo víctima de acoso laboral. El día 12 de junio del 2015 presente correo electrónico ante el comité de convivencia laboral de la empresa WEATHERFORD. El día 29 de mayo del 2015 a las 17:55 pm, hora en la que recibí una llamada del señor coordinador de la línea Eliecer González Medellín, quien me dijo que tenía que salir a una operación el día 30 de mayo para el pozo Floreña IF14, a sabiendas de que no fui programado durante el mes para salir a operaciones y si me tuvo en cuenta a última hora; le dije que no era justo que me sacara faltando dos días cuando durante todo el mes si había tenido en cuenta al personal no sindicalizado para salir a ganar bonificación a mejor precio, y a mi si me quería sacar a ganar menos dinero, que yo no iba a salir a esa operación, le dije que sufría amnesia, pues se le había olvidado quienes fuimos los que fundamos esta línea en Colombia y ganamos los mejores contratos, que no valoraban mi experiencia y conocimiento durante todos estos años. El señor me dijo que no había problema que yo no fuera, que él llamaba a otros operadores. Yo le dije que los señores que no pertenecían al sindicato se le negaban a ir a operaciones. Lo cual reconoció y me dijo que era verdad, que se negaban a ir a operar en este tipo de trabajos, pero cuando había salidas para ganar bonos de mejor precio eran los primeros que tenían en cuenta de sacarlos, le dije que donde estaba la equidad, que porque esa persecución en contra de nosotros? A cual me respondió que no era una persecución que simplemente se le había pasado por alto, lo paradójico es que solo paso por alto a los compañeros que pertenecemos al sindicato. Después de esa llamada, a los 12 días del mes de junio de 2015 recibí una notificación para presentarme a rendir los descargos por los hechos que menciono arriba, quiero aclarar que lo que me sorprende es porque a otros operadores que se han negado a ir estas operaciones no son citados a descargos, y si me citan a mi después de este suceso, también quiero aclarar que durante meses anteriores fui comisionado para salir a operar herramientas a menor precio y nunca me negué, cuando durante más de 5 años he sido supervisor y operador ganando la mejor bonificación de esta línea, por lo tanto lo que hacen es desmejorar mi condición salarial, pues en vez de ascender estoy disminuyendo en todo sentido, por eso reafirmo que no puede ser que a toda hora solo saquen al personal sindicalizado con más experiencia a ganar menos dinero y si saquen al personal no sindicalizado con menos experiencia a ganar buen dinero. Estuve revisando en mi contrato y resulta que es de dirección, manejo y confianza, ese contrato es ilegal porque nos obliga a tener disponibilidad 24 horas al día, 7 días a la semana, violando nuestro derecho a descansar. El señor Eliecer me llamo para asistir a la operación fuera del horario laboral, aproximadamente a las 6 pm, por lo tanto considero que no estoy en la obligación de*

- cumplir sus órdenes. Además en el contrato consta que debemos trabajar 21 días del mes y descansar 7 días, lo cual de ninguna manera se cumple....” (Folios 1 al 3)*
2. Mediante Auto No 337-2015 fechado del 18 de Agosto de 2015 El Coordinador del grupo Interno de trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de resolución de conflictos – conciliación de Casanare, ordena abrir averiguación preliminar administrativa contra de la empresa WEATHERFORD y comisiona a la Inspectora de Trabajo JENNY ARLED PIRAGAUTA LOPEZ para que adelante la presente averiguación preliminar administrativa. (Folio 4)
  3. Mediante Auto de Trámite No. 406 de fecha 28 de septiembre de 2015, la inspectora comisionada avoca conocimiento de la presente averiguación preliminar y solicita adelantar las pruebas ordenadas, a la empresa WEATHERFORD con domicilio en la calle 40 No. 05 – 91 en Yopal. (Folio 5)
  4. Mediante oficio 00000930 de fecha 28 de septiembre de 2015 se requiere al Representante Legal de la empresa WEATHERFORD aportar la siguiente documentación en un término de cinco (5) días hábiles al recibo de la comunicación: (Folio 6)
    - Copia de certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio con vigencia no mayor a 30 días.
    - Copia del contrato laboral suscrito del señor JOHN FREDDY PARRA MORALES.
    - Copia de la relación de turnos y jornada laboral realizada por el señor pago JOHN FREDDY PARRA MORALES.
  5. Mediante oficio No. 00000931 de fecha 28 de septiembre del 2015 se requiere al querellante el señor JOHN FREDDY PARRA MORALES aportar la siguiente documentación:
    - Copia de la queja presentada ante el comité de Convivencia Laboral el día 12 de Junio del 2015. (Folio 7)
  6. Mediante oficio radicado No. 3570 de fecha 06 de Octubre del 2015 el Dr. Juan Pablo López Moreno apoderado de la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED da respuesta al oficio No.00000930 del 28 de septiembre de 2015 y allega la siguiente documentación en 25 folios así:
    - Contestación al requerimiento.
    - Acta de Conciliación de fecha 29 de Septiembre del 2015.
    - Copia de certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio de la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED.
    - Copia del Contrato de trabajo suscrito con el reclamante.
  7. Que mediante Auto 289 del 07 de marzo de 2016 El Coordinador del grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Casanare, ordenó trasladar por competencia Territorial a la DT Bogotá la averiguación preliminar rad.2293-2015 de conformidad al art.28 de la Ley 1564 de 2012. (Folio 35)
  8. Mediante Memorando 1000-127031 de fecha 18 de julio de 2016 la Directora Territorial de Bogotá DC hace la devolución del expediente averiguación preliminar rad. 2293-2015 de conformidad al concepto de la oficina Jurídica hasta tanto unificar criterios sobre el tema de competencia. (Folio 40)
  9. Que mediante Auto No.717 de 23 de Agosto de 2016 La Coordinadora del grupo Interno de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Casanare se reasigna la averiguación preliminar rad. 2293-2015 a la Inspectora de Trabajo Dra Jenny A Piragauta Lopez para que concluya las actuaciones. (Folios 41 al 42)

Concluida la etapa de averiguación preliminar y teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo es competente para conocer de manera preventiva los casos de presunto acoso laboral y que por disposiciones legales el Ministerio de Trabajo goza de las facultades para poder iniciar las acciones administrativas tendientes a garantizar los derechos de los ciudadanos, es por eso que antes de la función coercitiva esta primeramente la preventiva y conciliadora, con la cual se busca lograr la protección de los derechos legales y constitucionales de la población trabajadora.

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<sup>1</sup>, 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. ... ..)" 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. La víctima de acoso laboral además, podrá solicitar la intervención de una institución conciliadora autorizada legalmente a fin de que se supere la situación de acoso, de una manera amigable.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, una vez revisada la documentación obrante dentro del expediente, se puede observar que el señor JHON FREDY PARRA MORALES en calidad de querellante, el día 29 de septiembre del 2015 a través de Acta de Conciliación suscrita entre el señor JHON FREDY PARRA en calidad de ex trabajador y la apoderada de la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED, las partes conciliaron, acta en la cual el señor JHON FREDY PARRA manifiesta al despacho: *"me permito informar al despacho que la empresa me consignó oportunamente la totalidad de salarios, pagos no salariales, todo tipo de bonificaciones, bonos legales y extralegales, cesantías, intereses de las cesantías, beneficios convencionales, vacaciones, primas legales y extralegales, así mismo me afilió a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación familiar...no obstante lo anterior, entre las partes se discutieron las causas y/o motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, por lo cual acudimos a su despacho con el objeto de dirimir cualquier diferencia relacionada"* por cuanto las partes acordaron una suma conciliatoria por el valor de \$112.087.633,35 por concepto de Bonificación por retiro, es decir, para el caso en estudio, el señor JHON FREDY PARRA para la fecha 29 de septiembre de 2015 ya no se encontraba trabajando en la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED y de conformidad a lo manifestado en el acta de conciliación que obra en el expediente en folios 14 al 16, el ex trabajador manifiesta estar cancelada toda acreencia laboral, suscitada de la relación laboral con la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED por cuanto solo estaba pendiente para esa fecha llegar a un acuerdo por la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo entre las partes, es así como en dicha audiencia fijaron por mutuo acuerdo realizar un pago a favor del señor JHON FREDY PARRA por concepto de Bonificación por retiro, suma ya antes descrita.

Teniendo en cuenta que de acuerdo al artículo 486 de Código Sustantivo de Trabajo el cual le impiden al Ministerio de Trabajo declarar derechos individuales o definir controversias cuya decisión esta atribuida a los jueces, este despacho considera que en cuanto al cumplimiento de situaciones relacionadas con el contrato de trabajo celebrado entre el señor PARRA MORALES y

WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED, a la fecha no se encuentra vigente y el mismo finalizo en mutuo acuerdo.

En cuanto a la vulneración de la jornada máxima de trabajo laboral por parte de la empresa Weatherford Colombia Limited el despacho considera tener en cuenta lo mencionado a folio 10 en el cual la empresa informa el horario establecido y que en el expediente no reposan pruebas o registros de los horarios de trabajo del señor John Freddy Parra Morales por lo tanto no es posible comprobar la vulneración manifestada por el señor Parra Morales. Por cuanto este despacho no encuentra ninguna vulneración de la normativa laboral, de igual forma al no existir una relación laboral entre las partes por ende ya no se encuentra motivo para continuar con un posible trámite por acoso laboral.

Que para la presente averiguación preliminar la autoridad administrativa considera que no existen méritos basados en el interés general para continuarla de oficio.

En mérito de lo expuesto

### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Archivar la Averiguación preliminar a favor de la empresa WEATHERFORD COLOMBIA LIMITED, identificada con Nit. 800230209-0 y domicilio en la Cra 7 No.71-52 TORRE B PISO 18 en ciudad de Bogotá DC, por los hechos mencionados en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar el presente Auto a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad al Art. 67 y ss. de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la decisión de archivo proceden los recursos de vía gubernativa.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ANGELA MARÍA BEGERRA JIMENEZ**

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social con funciones de Coordinadora  
Del Grupo Interno de Inspección, Vigilancia y control  
Dirección Territorial Casanare

*Proyectó: Jenny P.  
Revisó y Aprobó: Angela B.*