



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE CALDAS  
INSPECCION DE LA DORADA**

**Radicación:** 05EE2020721700100003629

**Querellante:** Anónimo

**Querellado:** CLARO COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A

**RESOLUCION No. 001**

**24 de enero del 2022**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE CULMINA UN TRÁMITE”**

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,  
VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS- CONCILIACIONES, DE LA DIRECCIÓN  
TERRITORIAL DE CALDAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones legales y especial las conferidas por el numeral 26, ordinal c, del artículo segundo y, numeral 41, del artículo séptimo, de la resolución 02143 del 28 de mayo de 2014, y teniendo en cuenta los siguientes:

**HECHOS**

Que mediante comunicación electrónica del 06 de noviembre del 2020 [quejasclaro.2020@gmail.com](mailto:quejasclaro.2020@gmail.com), la Dirección Territorial Caldas recibió queja con radicado N°. 05EE2020721700100003629 por el presunto acoso laboral de los empleados de la sucursal de la querellada que opera en el municipio de La Dorada Caldas.

Producto de lo anterior, el Inspector de Trabajo de La Dorada Diego Alexander Nieto Salazar brindó respuesta requerimiento 001 del 09 de noviembre del 2020 (guía RA288077183CO) a la querellada conminándola preventivamente conforme a lo dispuesto por el artículo 9 de la ley 1010 del 2006.

Colorario de lo anterior la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Caldas expidió auto comisorio N°. 1087 del 11 de noviembre del 2020 comisionando al doctor Diego Alexander Nieto Salazar para continuar con el proceso de la referencia.

Que desde la dirección electrónica [abogados@lopezasociados.net](mailto:abogados@lopezasociados.net) se comunicó oficio N°. 081 del 14 de diciembre del 2020 de la señora Eliana Marcela Méndez Cano en calidad de Gerente de Gestión Humana, informando el traslado al Comité de Convivencia de la Compañía con ocasión al requerimiento 001 librado por este Despacho.

Posteriormente a través de apoderado judicial Juan Pablo Lopez Moreno identificado con cedula de ciudadanía N°. 80.418.542 de Usaquén, con tarjeta profesional de abogado N°. 81.917 del C. S de la J, expuso sus argumentos concentrando sus esfuerzos en desestimar la queja en la modalidad anónima por improcedencia, entre otros, aportando pruebas documentales para tener presente en el procedimiento.

Posteriormente con oficio N°. 05EE2021901738000001527 del 13 de abril del 2021 este Despacho reiteró respuesta con el fin de dar trámite a lo dispuesto por la ley 1010 del 2006 en contexto con la resolución 652 del 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo.

Recientemente con oficio del 18 de enero del 2022 el apoderado judicial de la empresa allegó nuevamente solicitud requiriendo respuesta a la comunicación del 12 de abril del 2021 solicitando el archivo de la actividad.

**FRENTE A LA DILIGENCIA ADMINISTRATIVA DE CONCILIACIÓN**

Dentro del procedimiento adelantado por el Ministerio de Trabajo, frente a las denuncias de presunto acoso laboral, se tiene establecida la realización de audiencia de Conciliación entre las partes, con el fin de encontrar espacios que genere condiciones de armonía del ambiente laboral retornen, quedando facultados los funcionarios del Ministerio del



Trabajo, para requerir de manera preventiva información posterior. En este sentido es importante tener en cuenta que por tratarse de una queja en la modalidad anónima no fue posible adelantar el trámite de conciliación, razón por la cual, se instó preventivamente al empleador realizar las gestiones al interior de la empresa conforme al comité de convivencia laboral en donde se cristalice la situación reportada en la modalidad anónima creando compromisos y varios con el fin de prevenir presuntas conductas atendiendo a la autonomía de la empresa disciplinariamente, habida cuenta que, en el escrito de alzada no se aportó prueba si quiera sumaria que diera sustento a la queja impetrada

### CONSIDERACIONES

Antes de continuar es importante tener en cuenta que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, sin embargo no supone que la Administración deba acceder a lo solicitado, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

De otro lado la averiguación preliminar<sup>1</sup> es una actuación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo, cuya finalidad es determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción legal, identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio eficaz y eficiente.

Esta actuación tiene justificación en la necesidad de hacer eficientes y racionalizar los recursos administrativos, para no incurrir en la apertura precipitada de un procedimiento administrativo sancionatorio. Los servidores del Ministerio del Trabajo deben ser particularmente céleres y diligentes, con el fin de que se concluya en un plazo razonable la averiguación preliminar, toda vez que, esta no interrumpe el término de prescripción o caducidad de la acción

La determinación de la existencia del mérito dentro de una averiguación preliminar no obedece a un proceso de ligereza en la interpretación por parte de la autoridad administrativa, sino por el contrario, exige un análisis serio de las circunstancias de hecho y de derecho con razonamientos basados en material probatorio que le proporcione el convencimiento sobre la situación a su cargo. El recabo de material probatorio tiene como fin único determinar la existencia de los elementos del mérito y no la demostración del cometimiento de una conducta sancionable, porque precisamente esta permite concluir la posibilidad de la ocurrencia de un hecho y los posibles sujetos que participan en este.

En este orden de ideas la averiguación preliminar como actuación facultativa de comprobación, tiene por finalidad, determinar la posible existencia de una falta o infracción normativa e identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una imputación clara, precisa y circunstanciada, en otras palabras, esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo.

Hecha la anterior precisión es importante informar que las competencias de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en los asuntos de acoso laboral, abarca solamente dos aspectos: El primero, conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales, como: 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, incluyendo la verificación de la existencia de los comités obligatorios y de carácter bipartito, que podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral, programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten la relación laboral dentro de la entidad, previamente habiendo escuchado a las partes del conflicto (denunciante - denunciada). (Art. 9 Ley 1010/06). El segundo, celebrar una diligencia administrativa de conciliación, con el propósito de acercar a las partes y lograr que directamente lleguen a acuerdos en pro de la armonía laboral y de evitar pleitos judiciales, con las ventajas que ello trae a las partes en cuestión. Por tanto, habiéndose agotado el trámite legal ante estas oficinas, es pertinente anotar, que, si los hechos que dieron origen a la queja persisten, el peticionario puede acudir inmediatamente ante los jueces laborales en procura que defina la situación de acoso laboral.

El Ministerio del Trabajo expidió la resolución 652 del 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, para regular la conformación de los citados comités como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, estableciendo en sus artículos 1 y 6 lo siguiente:

<sup>1</sup> Ley 1610 del 2013: Artículo 1°. *Competencia general*. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.



(...)

**Artículo 1°. Objeto.** El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

**Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. **Examinar de manera confidencial** los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. **Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.**
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

(...)

En este orden de ideas, el comité de convivencia laboral debe estar constituido dentro de una empresa con el fin de adoptarse medidas preventivas y correctivas el acoso laboral. El mismo debe ir ajustado, dentro del reglamento interno de trabajo, el procedimiento a seguir ante posibles conductas que puedan configurar acoso laboral y sean suscitados en la empresa

Dentro de sus funciones se encuentran las de escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llega a una solución efectiva de las controversias, así como examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudiera tipificar en conductas o circunstancias de acoso labora, al interior de la entidad publica o empresa privada.

### CONCLUSIONES

Sea oportuno hacer hincapié que los funcionarios del Ministerio de Trabajo en sus facultades de Inspección y Vigilancia, tienen la prohibición para declarar derechos individuales y definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (Art. 486, primera parte, modificado por el art. 20 de la ley 584/2000) solamente podemos actuar como



conciliadores en los asuntos de nuestra competencia, como el tema del acoso laboral en el que sólo podemos conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Y, que quien se considere víctima del acoso laboral bajo cualquier modalidad pueda solicitar la intervención de una institución de conciliación.

Por último, es de advertir que el despacho instó a las partes para que llegarán a un acuerdo directamente en pro de la armonía laboral y de evitar pleitos judiciales, situación que no fue posible, así las cosas, las partes están en derecho de acudir ante la justicia ordinaria laboral, que es la facultada para dirimir este tipo de conflictos.

Por todo lo expuesto, este despacho,

**RESUELVE:**

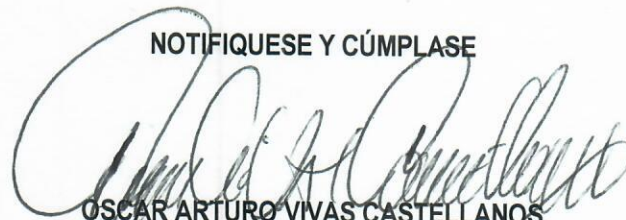
**ARTICULO PRIMERO:** Reconocer personería jurídica para actuar al abogado Juan Pablo Lopez Moreno identificado con cedula de ciudadanía N°. 80.418.542 de Usaquén, con tarjeta profesional N°. 81.917 del C. S de la Judicatura, en los términos y para los efectos del poder conferido.

**ARTICULO SEGUNDO: CULMINAR,** el trámite por **ACOSO LABORAL**, en la modalidad anónima a través de comunicación electrónica del 06 de noviembre del 2020, [quejasclaro.2020@gmail.com](mailto:quejasclaro.2020@gmail.com), con radicado N°. 05EE2020721700100003629 por el presunto acoso laboral de los empleados de CLARO COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A sucursal de La Dorada Caldas y al correo [abogados@lopezasociados.net](mailto:abogados@lopezasociados.net).

**ARTICULO TERCERO: CONMINAR** preventivamente a la empresa CLARO COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A sucursal de La Dorada Caldas, representada legalmente por la señora HILDA MARIA PARDO HASQUE, Id con CC N°. 41.662.356 o por quien haga sus veces, para que se mantengan las condiciones de armonía del ambiente laboral, quedando facultados los funcionarios del Ministerio del Trabajo, para requerir de manera preventiva información posterior o adelantar investigación administrativa conforme a lo dispuesto por la ley 1610 del 2013.

**ARTICULO TERCERO.** Comunicar la presente decisión a los interesados advirtiendo que contra esta resolución proceden los recursos de reposición ante el funcionario que expidió la decisión y de apelación ante el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Territorial de Caldas del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella de conformidad con lo establecido en los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**OSCAR ARTURO VIVAS CASTELLANOS**  
INSPECTOR DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Proyecto: OvivasC  
Reviso/Aprobó: OvivasC