

7068001-

001933

Bucaramanga, 10 de Noviembre de 2016

09 FEB 2017

Señores

MAYCOL YAMITH GOMEZ VILLAMIZAR
ORLANDO ORTIZ FRANCO
LUIS FERNANDO ARGUELLO
MIGUEL ANTONIO ORTIZ FRANCO
ANDERSON NIÑO LOPEZ
ADOLFO SALCEDO SARABIA
JOSE MARIA HERNANDEZ CAMACHO
Bucaramanga - Santander

ASUNTO: Respuesta a oficio radicado 012378 de fecha 28 de Octubre de 2016.

Respetados Señores,

En atención a su oficio de la referencia por medio del cual presentan algunas irregularidades que se están presentando entre la COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTE COPETLAN y sus trabajadores, me permito manifestar:

1. , consistente en que se ha venido presentando conflicto entre la COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTE COPETLAN, por negarle la adhesión al PACTO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado el 24 de enero de 1983, donde la empresa manifiesta no mantener en la actualidad ningún pacto colectivo de trabajo vigente para ser aplicado al personal de conductores.

Esta entidad territorial le recuerda al peticionario que de acuerdo con el artículo 486 del CST, los funcionarios del Ministerio de Trabajo no pueden declarar derechos individuales, competencia ésta exclusiva de los Jueces de la República; por lo tanto, en relación con el conflicto referente a la aplicación o no de un pacto colectivo o sobre la discusión sobre a quienes aplica; este despacho, no tiene competencia para definir controversias de este tipo por consiguiente, se sugiere que acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral quien es la competente para decir los asuntos en conflicto.

2. En relación con la querrela referente a presunta persecución laboral a los trabajadores del gremio de conductores, estimando que se viola la Ley 1010 de 2006, se debe manifestar lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, *"se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."*

Siendo así las cosas, se hace necesario que la persona o personas afectadas presenten la querrela respectiva ante el comité de convivencia laboral de la empresa, organismo llamado en primera instancia a prevenir o eliminar las posibles conductas de acoso laboral; en dicha querrela deberá indicar las condiciones de tiempo, modo y lugar que desea se verifiquen como conductas constitutivas de acoso, e igualmente identificar al o los responsables de las mismas, es decir, los sujetos activos de ella; a su vez podrán acudir ante esta entidad Ministerial a fin de que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y conmine al empleador y al o los sujetos activos de acoso a cesar en su conducta si esta existiere.

Artículo 9. Ley 1010 de 2006.

“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.”

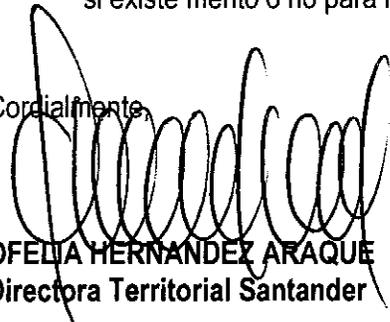
Quien finalmente tiene la competencia para determinar si una conducta es o no constitutiva de acoso laboral, será el Juez Laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. *Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.*

Por consiguiente, de considerarlo pertinente, los trabajadores que se sientan sujetos pasivos de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, pueden adelantar los procedimientos indicados, ante las autoridades aquí mencionadas.

3. En relación con las querellas referentes a la demora en el suministro de la dotación, vulneración de los artículos 173 y 175 del CST, vulneración de los artículos 186 y 187 del CS, por obligar a los trabajadores a cumplir obligaciones que no les corresponden, por cobrar capacitación del banco de conductores cuando consideran que la empresa está obligada a capacitar a sus trabajadores gratuitamente, este despacho, procederá a correr copia de la querella al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, por ser asuntos de su competencia, a fin de que se comisione a un inspector de trabajo para que practique visita que permita determinar si existe mérito o no para iniciar un proceso administrativo sancionatorio.
4. En relación con su solicitud de que se abra una investigación por negligencia del departamento de HQSE, por el incumplimiento en la identificación de riesgos, por no garantizar a los trabajadores una buena calidad de vida, por no cumplir con las medidas que garantizan la seguridad y salud del conductor, por no brindar atención y orientación cuando un empleado tiene un accidente laboral, por no evaluar permanentemente el puesto de trabajo de los conductores, este despacho, procederá a comisionar a un inspector de trabajo para que practique visita que permita determinar si existe mérito o no para iniciar un proceso administrativo sancionatorio.

Cordialmente,



OFELIA HERNÁNDEZ ARAQUE
Directora Territorial Santander

Transcriptor: Diana S.
Elaboró: Diana S.
Revisó/Aprobó: Ofelia H. A.