



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
OFICINA ESPECIAL BARRANCABERMEJA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION **0 0 0 0 0 3 4 8** del **22 SET. 2016** de 2016

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**EXPEDIENTE No 0060 RADICADO No 1801 de fecha 10 de marzo de 2015**

**HECHOS**

El día 10 de marzo de 2015, el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO, interpone queja por la presunta violación a la legislación Colombiana vigente, por acoso laboral en contra de la empresa **MONTAJES, TRANSPORTES E INGENIERIA**, identificada con Nit 900683726 y dirección de notificación judicial Vereda campo 22 corregimiento el centro de Barrancabermeja.

Mediante auto que avoca conocimiento No 0060 de fecha 22 de mayo de 2015 la Coordinadora del grupo PIVC de la Oficina Especial de Barrancabermeja, comisiona al inspector de trabajo la Doctora SANDRA PAJARO, para que inicie la averiguación preliminar para esclarecer la petición.

Con fecha 29 de mayo de 2015 mediante auto que avoca conocimiento la Doctora SANDRA PAJARO, inspector comisionado ordena el inicio de la indagación preliminar dentro del cual solicita unas pruebas para esclarecer los hechos.

En fecha 26 de Agosto de 2015 se llevó a cabo diligencia de declaración injuramentada de descargos del señor ANIBAL MENDOZA GARNICA y el señor LEONARDO ARIAS MARTINEZ, en calidad de representante legal y apoderado de la empresa **MONTAJES, TRANSPORTES E INGENIERIA**.

En fecha 26 de agosto de 2015 radicada No 4533 el apoderado de la empresa el Doctor LEONARDO ARIAS MARTINEZ, allega al despacho las pruebas para que hagan parte integral de la averiguación preliminar.

En fecha 9 de noviembre de 2015, se llevó acabo diligencia de ratificación y ampliación de la queja presentada por el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO.

Que habiéndose agotado las averiguaciones preliminares y encontrándose practicadas las pruebas consideradas pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos, procede el despacho a pronunciarse conforme a sus competencias, sobre la **presunta violación a la normatividad del código laboral, terminación del contrato sin justa causa, acoso laboral**, con fundamento en las siguientes:

En virtud de lo expuesto se procede a realizar el siguiente análisis,

### DE LA QUEJA PRESENTADA

Recibida la reclamación realizada por el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO en su calidad de quejoso por la presunta vulneración de normas laborales, terminación del contrato sin justa causa, acoso laboral por parte de la empresa **MONTAJES, TRANSPORTES E INGENIERIA.**

### CONSIDERACIONES

En ejercicio de la facultad de Vigilancia y Control que le asiste a este despacho, conforme a lo establecido por los artículos 485 y 486 del C.S.T, y artículo 1 de la ley 1610 de 2013, se procede a realizar el análisis de la queja presentada por el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO, con el fin de determinar si existe mérito para iniciar un procedimiento sancionatorio en contra de la empresa **MONTAJES, TRANSPORTES E INGENIERIA.**

### ANALISIS

Entra este despacho a realizar el correspondiente análisis siendo lo primero advertir que este pronunciamiento se hará sobre la imposibilidad que tiene esta Oficina Especial para definir controversias jurídicas y/o declarar derechos.

Ahora al entrar de fondo al tema de la referencia el presunto acoso laboral sufrido por el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO, se puede concluir que el procedimiento establecido por la norma la ley 1010 de 2010 establece: **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 entregado por el afectado, bien de manera directa o enviando a través de correo certificado, la conducta o conductas constitutivas de acoso laboral de la cual o de las cuales está siendo víctima.

La no atención por parte de la empresa a una solicitud de acoso laboral podría acarrear la violación de derechos laborales en razón a que no se puso en conocimiento del comité de convivencia laboral y las violaciones están consagradas en los artículos:

**Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

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.

2. 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.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**Parágrafo 1°.** Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. Ver la Resolución del Min. Protección 734 de 2006.

**Parágrafo 2°.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

**Parágrafo 3°.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Ver el Decreto Distrital 515 de 2006 , Ver el art. 14, Resolución Min. Protección 2646 de 2008

**Artículo 10.** *Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.* El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código

Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**Parágrafo 1.** Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**Parágrafo 2.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

En este caso se puede observar dentro del expediente el señor EMILIANO GUERRERO CORDERO, no comunico su situación a la empresa y mucho menos al comité de convivencia laboral, como queda demostrado dentro del expediente que el ex trabajador nunca puso en conocimiento el supuesto abuso por parte de la administradora de la empresa.

Ahora para tratar el presunto despido sin justa causa lo que se puede analizar es que el señor EMILIANO GUERRERO, tenía un contrato de obra o labor determinada, había sido llamado a descargo en varias ocasiones y dentro del expediente aparece un paz y salvo firmado por el trabajador el cual se encuentra a folio 49, dentro del expediente también se observa a folio 40 la comunicación donde le informan al señor EMILIANO GUERRERO la fecha de la finalización de la labor para a cal fue contratada.

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: *“La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás*

*disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen”.*

Y el Artículo 486 Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, que dice:

#### “ATRIBUCIONES Y SANCIONES

*1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, 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.*

*2. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.”.*  
(Subrayado y cursiva del despacho).

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre

asociación sindical, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

De tal forma que se encuentra el Despacho frente a situaciones que implican el juzgamiento de criterios jurídicos en conflicto y que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están autorizados para pronunciarse en situaciones litigiosas, se tiene que el CONSEJO DE ESTADO ha reiterado en anteriores pronunciamientos, como en la sentencia de Agosto 17 de 2000, al expresar que "Siendo el conflicto de incontrovertibles perfiles jurídicos, los funcionarios del Ministerio de Trabajo carecían de competencia para dilucidarlo" como ocurre en el presente litigio por cuanto se está negando la pensión y se debe determinar si cumplió con los requisitos legales para adquirir la pensión, por este motivo no es competencia de este ente ministerial, le corresponde determinarlo el Juez competente función que no es dada a los funcionarios del Ministerio de Trabajo perdiendo todo criterio objetivo y creando situaciones de hecho entre las partes que solo le compete al Juez de la Jurisdicción Ordinaria resolver, "mediante la libre formación del convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...", es decir aplicando análisis más de carácter subjetivo.

Por lo anterior, se considera procedente archivar la petición, originado en controversia jurídica y puede acudir si lo estima pertinente ante la jurisdicción competente en procura de sus derechos, la cual no arroja méritos para el inicio del proceso administrativo sancionatorio.

En consecuencia de lo anterior este despacho,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** ARCHIVAR las presentes diligencias, al no encontrar mérito para adelantar un Procedimiento Sancionatorio en contra de la empresa MONTAJES, TRANSPORTES E INGENIERIA S.A.S, identificada con NIT. 900.683.726-3, con domicilio en el campo 14 del corregimiento el centro del municipio de Barrancabermeja, representado legalmente por el señor ABELARDO BARON TAPIAS, identificado con cédula de ciudadanía número 1.102.718.228 o por quien haga sus veces al momento de la notificación, de conformidad con lo anotado en la parte considerativa del presente escrito.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** en debida forma este acto a las partes e informarles que contra el mismo procede recurso de reposición ante la autoridad que lo expidió y/o apelación ante el Director Territorial de la Oficina Especial de Barrancabermeja del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que deberán interponerse dentro del término de ejecutoria de esta decisión.

**ARTÍCULO TERCERO:** En firme esta decisión, comuníquese su contenido a los interesados, para los fines correspondientes.

Se expide en Barrancabermeja a los

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**JOSE RAMON PROFAS PUENTES**

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control