

URGENTE

Villavicencio, 18 JUL 2017

Señor (a)
JHON MAIKOL ROMERO SOLER
Calle 10 Sur No. 18-27 Apto 202
Villavicencio Meta

ASUNTO: Notificación por Auto 0327 del 04 de Mayo del 2017.
Radicado No. Oficio

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido del Auto 0327 del 04/05/2017, expedido por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos Conciliaciones de la Dirección Territorial Meta. Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y Siguientes del mismo Código.

Atentamente,



MERCEDES MORALES NARANJO
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección Vigilancia, Control
Resolución de Conflictos - Conciliación

Anexos: uno (1) folios.

Copia:

Transcriptor: F. Cabrera
Elaboró: F. Cabrera
Revisó/Aprobó: Mercedes M.



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL META

AUTO No. 0327

(MAYO 04 DE 2017)

Querellante: JHON MAIKOL ROMERO SOLER
 Querrellado: BIOENERGY
 Auto Comisorio No. 669 DEL 01.08.2016
 Radicado No.3634 DEL 11.07.2016.

**POR LA CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS DILIGENCIAS ADMINISTRATIVAS
 LABORALES DE ACOSO LABORAL**

La suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control Resolución de Conflictos- Conciliación en uso de sus facultades legales y en especial de las consagradas en la Ley 1010 de 2006, Resolución No.2605 de 2009, Resolución 2143 de 2014 y

CONSIDERANDO

Que mediante Auto Comisorio No. 669 del 01 de Agosto de 2016, se comisionó a la Dra. MARIA BETSABE SALCEDO MOJICA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Meta para adelantar trámite de CONMINACION PREVENTIVA al empleador para que coloque en marcha medidas tendientes a evitar el acoso laboral iniciada a solicitud del señor JHON MAIKOL ROMERO SOLER, identificado con la cedula 11.686.256 y residenciado en la Calle 10 sur No. 18-27. Apto 202. Villavicencio Meta, quien presta sus servicios a la empresa BIOENERGY S.A. con Nit, 9000.609.92-2 con dirección de notificación carrera 22 No. 5B-114 Parque Comercial la Primavera Local BP 101 Villavicencio y correo de notificación juridica@bioenergy.com.co por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral.

Que se avoco conocimiento del asunto a través de proveído fechado el 4/8/2016 (fl 24), se CONMINA al empleador con el fin de que dé inicio a los procedimientos confidenciales establecidos en el reglamento de trabajo de acuerdo con el numeral 1 del artículo 9 de esta Ley y "programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa" corriendo traslado del asunto y señaló fecha para llevar a cabo audiencia de trámite.

Que mediante radicado No.4350 de fecha 17 de agosto de 2016, el gerente general de BIOENERGY S.A, dio respuesta a los requerimientos efectuados por el Ministerio de trabajo. (fl 26)

Que en audiencia de trámite de fecha 24 de agosto de 2016, la apoderada de la empresa BIOENERGY, se hace presente en donde allega un documento en donde el aquí quejoso laboró hasta el día 19 de Julio de 2016, es decir ya no se encuentra vinculado laboralmente a la empresa. (fl 36)

Ante tal situación el Despacho se abstuvo de seguir con la audiencia de trámite, ya que el vínculo laboral había finalizado.

PARA RESOLVER EL DESPACHO TENDRA EN CUENTA

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, así como en el caso que nos ocupa.

El acoso laboral, se encuentra definido 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

Recorrido

POR MEDIO DEL CUAL SE ARCHIVA UNA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA DE ACOSO LABORAL

por la doctrina especializada como "mobbing" o acoso laboral¹, 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.

Ahora bien, de lo definición señalada en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, que la letra dice: " Para efectos de la presente ley 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". Concluyendo con ello que esta se presenta exclusivamente cuando el afectado con tales conductas se encuentra vinculado laboralmente, pero si el relación laboral se rompe, se ha de entender que ya no es aplicable, pues el "ACOSADO" en el caso de auto la señora JHON MAIKOL ROMERO SOLER , salió del ámbito o de la órbita de afectación, con lo cual deberá acudir ante la justicia ordinaria para reclamar lo que en derecho le pudiere corresponder y demostrar en un proceso que su renuncia no fue de manera voluntaria sino que obedeció a las conductas descritas en la ley, para de esa forma le declaren la existencia de derechos laborales individuales. Razón por la cual se proceder al archivo de las presentes diligencias.

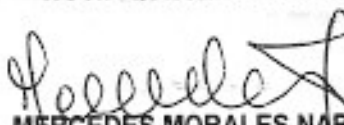
Por lo anterior la suscrita Coordinadora,

RESUELVE

PRIMERO: ARCHIVAR las diligencias de CONMINACION administrativa como mecanismo preventivo de acoso laboral iniciada a solicitud de JHON MAIKOL ROMERO SOLER, identificado con la cedula 11686256 residenciado en la Calle 10 sur No. 18-27. Apto 202. Villavicencio Meta, contra empresa BIOENERGY S.A. con Nit, 9000.609.92-2 con dirección de notificación carrera 22 No. 5B- 114 Parque Comercial la Primavera Local BP 101. Villavicencio por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral realizados por el señor CARLOS ARMANDO MEDINA POLO, por las razones expuesta en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notificar personalmente a los interesados de conformidad con lo previsto en el Art. 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informándoles que contra el presente auto procede los recursos de reposición ante este despacho y de apelación ante el superior.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MERCEDES MORALES NARANJO
 Coordinadora de Inspección, Vigilancia, Control
 Resolución de Conflictos-conciliaciones

Digito/ Elaboro/ Proyecto: Betsabe S.
 *Reviso/ Aprobó: Mercedes M.

472	Motivos de Devolución	Desconocido	No Existe Número
		Rehecho	No Retornado
		Corrido	No Contactado
	Dirección Errada	Fallecido	Apartado Clausurado
	No Reside	Fuerza Mayor	
Fecha:	24 JUL 2017	Fecha 2:	DI MES AÑO
Nombre del distribuidor:	Oscar Osorio	Número del distribuidor:	
Código de Distribución:	C.C. 1.121.922.224	Número de Distribución:	
Observaciones:	Edificio Ontario Aptm 202	Observaciones:	