

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018725000100001172
		Fecha	2018-03-21 09:19:27 am
Remitente	Sede	D. T. META	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - ALMACENES MAXIMO SAS	
Destinatario	ALMACENES MAXIMO SAS		
Anexos	0	Folios	1
			
COR08SE2018725000100001172			

Al responder por favor citar este número de radicado

Villavicencio, 21 de Marzo 2018

URGENTE

Señor (a)
CINDY CONSTANZA DIAZ REINA
Sub Administradora
ALMACENES MAXIMO SAS
Centro comercial Unicentro local 150
Villavicencio Meta

ASUNTO: Radicado N° 11EE2018725000100000377 del 30/01/2018 Auto comisorio No. 070 del 08/02/2018, DORA NANCY LESMES HERRERA VS CINDY CONSTANZA DIAZ REINA ALMACENES MAXIMO SAS.

Me permito comunicarle el Auto N° 0146 del 12 de Marzo del 2018 por medio del cual se archiva una actuación administrativa de acoso laboral, para lo cual anexo Acto Administrativo en dos folios.

Atentamente,



FRANCISCO DAVID CABRERA ELISALDE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo: 2 folios

Copia:

Transcriptor: F. Cabrera.
Elaboro: F. Cabrera.
Reviso: Mercedes M

Ruta electrónica: C:\Users\mintrabajo\Desktop\TODO COORDI. \VOI OFICIOS 2017



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL META

AUTO No. 0146

(MARZO 12 DE 2018)

Presunta Acosada: DORA NANCY LESMES HERRERA
 Presunta Acosadora(es): CINDY CONSTANZA DIAZ REINA
 Empresa: ALMACENES MAXIMO SAS.
 Radicado: 11EE2018725000100000377 - 30 /01/2018
 Auto Comisorio Inicial: 070 DEL 8 DE FEBRERO DE 2018

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

La suscrita Coordinadora en uso de sus atribuciones legales en especial las consagradas en la Ley 1010 de 2006, resolución 2143 de 2013 expedida por Mintrabajo, Artículo 485 y ss. del CS.T. y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que mediante oficio N° 377 del 30 de Enero de 2018, la señora **DORA NANCY LESMES HERRERA**, identificado con cedula de ciudadanía No 40.445.580 expedida en Villavicencio, con dirección de notificación Carrera 67 N° 10 – 44 Vereda Buenos aires de la ciudad de Villavicencio, quien presta sus servicios en la Empresa ALMACENES MAXIMO SAS.- ubicada en el centro comercial UNICENTRO LOCAL 150 de Villavicencio (Meta), presenta queja por hechos constitutivos de Acoso Laboral realizados por la señora CINDY CONSTANZA DIAS REINA, quien se desempeña como Subadministradora Almacén Máximo SAS. – según la quejosa lo fundamenta con los siguientes hechos de los cuales se extrae parte de lo manifestado por la misma y se expone así:

"en el momento que radique la queja ante el Ministerio de Trabajo laboro en los Almacenes máximo SAS. De Villavicencio desempeñando el cargo de cajera, desde hace ya 3 años; el acoso laboral viene de parte de la subadministradora la señora Cindy Diaz debido a que ella realizo un procedimiento en mi caja en el cual no estuve de acuerdo favoreciendo a terceros y causando daño a la empresa, debido a esto se ha creado un mal clima laboral y me han pasado descargos sin justa causa afectando mi estado psicológico y laboral." (f.1).

En cumplimiento a lo dispuesto en el Auto Comisorio numero 070 fechado el 08/02/2018, proferido por la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección y Vigilancia, resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio de trabajo Meta y de conformidad con el inciso 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la suscrita Inspectora el día 13 de febrero de 2018 AVOCA el conocimiento de las misma y mediante AUTO DE TRAMITE se dispone a librar los correspondientes oficios a las partes solicitándole al Representante Legal de ALMACENES MAXIMO SAS. Que ponga en marcha el procedimiento preventivo y correctivo del acoso laboral instaurado por la señora, **DORA NANCY LESMES HERRERA** para cuyo efecto se CONMINARA 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".

El día 21 de febrero de 2018 mediante oficio N° 0726 se le comunico a la presunta Acosada la fecha y hora para realizar la Audiencia de Tramite (f. 4.)

[Firma manuscrita]

Continuación Auto mediante el cual se archiva un trámite conminatorio de acoso laboral.

El día 18 de febrero de 2018 mediante oficio 0690 Se solicita a ALMACENES MAXIMO SAS, allegar los siguientes documentos: a) Certificado de existencia y representación.- b) Rut.- c) Copia de reglamento de trabajo.- d) Constancias de socialización del reglamento en la cual haya participado el(a) quejoso(a) y la presunta acosadora.- e) Copia acta de conformación del último comité de convivencia.- f) Copia de las tres (3) últimas actas de reunión del comité de Convivencia en las que se mencione sobre el clima laboral en la sede ubicada en el Aeropuerto de Villavicencio.- g) Listado de funciones realizadas por los implicados. -h) copia de la hoja de vida y sus anexos. - i) Las demás que pretenda hacer valer. - En caso de haberse realizado descuentos diferentes a la seguridad social anexar. (f. 6).

El día 21 de febrero de 2018 mediante oficio N° 0726 se le comunico a la presunta Acosadora la fecha y hora para realizar la Audiencia de Trámite (f. 5.)

El día 8 de Marzo de 2018, se celebró la Audiencia de Trámite con la participación de las partes y el Apoderado de la Parte Querrellada, manifestó: "que la Empresa tiene constituido un comité de convivencia como lo emana la Ley 1010 de 2006 y que a este se le dio traslado por la queja interpuesta por la trabajadora Dora Nancy Lesmes el día 13 de enero de 2018, todos los procedimientos administrativos se hacen con base en las normas legales y los procesos disciplinarios se decidieron oportunamente sin afectar la vigencia del contrato de la trabajadora máxime porque el requerimiento de funciones no es una conducta constitutiva de acoso laboral la empresa no puede interferir con las funciones ni procedimientos de convivencia laboral, por lo tanto está atenta a lo que ellos decidan, aportando los siguientes documentos dentro de la diligencia de trámite así: Certificado de Existencia y Representación legal; poder debidamente diligenciado, perfiles de los cargos de las trabajadoras, reglamento interno de trabajo y acta de conformación del comité de convivencia. (f.7, f.8 -f.14, f.38-f.65)

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 por la doctrina especializada como "mobbing" o acoso laboral, 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,

Continuación Auto mediante el cual se archiva un trámite conminatorio de acoso laboral.

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 la 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 la relación laboral se rompe, se ha de entender que ya no es aplicable.

En este caso que nos ocupa Almacenes Máximo a través de su representante legal menciona que dieron cumplimiento a la ley 1010 de 2006 toda vez que la Empresa hizo seguimiento y se evidencia en el capítulo XVII de su reglamento Interno de trabajo y de la carta dirigida al Ministerio de Trabajo de fecha 7 de marzo de 2018 por la representante del Comité de Convivencia donde da constancia del seguimiento al mismo en los documentos aportados a la presente diligencia de trámite, además se comprometen al seguimiento del caso con su comité de convivencia de acuerdo a la audiencia de trámite celebrada. (f.59, f.15)

Por lo anterior la suscrita Coordinadora,

RESUELVE

PRIMERO: ARCHIVAR las diligencias de CONMINACION administrativa como mecanismo preventivo de acoso laboral iniciada a solicitud de la señora **DORA NANCY LESMES HERRERA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 40.445.580 expedida en Villavicencio, con dirección de notificación Carrera 67 N° 10 – 44 Vereda Buenos aires de la ciudad de Villavicencio, en contra de la Empresa **ALMACENES MAXIMO SAS**, de Villavicencio (Meta), Representada Legalmente por el señor **HECTOR JULIO RIAÑO RIAÑO**. Con cedula de ciudadanía N° 6.763.053 de Tunja con dirección de notificación judicial en la carrera 106 N° 15A 25 manzana 15 INT.109 de Bogotá DC, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Comuniquen 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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



MERCEDES MORALES NARANJO
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Resolución de Conflictos y Conciliaciones

Elaboró Proyecto: C. Zamora.
Revisó Aprobó: Mercedes M.

42 72	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
		<input type="checkbox"/> Refusada	<input type="checkbox"/> No Reclamado
	<input checked="" type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contestado
	<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
		<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	
Fecha:	17/9/16	Fecha:	20/3/18
Nombre del distribuidor:	Jose Edier Torres	Nombre del distribuidor:	Jose Edier Torres
C.C.	CC 1.121.840.458	C.C.	CC 1.121.840.458
Centro de Distribución:	villavicencio - Met	Centro de Distribución:	villavicencio - Met
Observaciones:	Pta de udw	Observaciones:	villavicencio - Met