



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
RESOLUCION No.632**

**Ibagué, 24 de septiembre de 2019.**

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

**EXPEDIENTE N°026**

**EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DEL  
MINISTERIO DEL TRABAJO REGIONAL TOLIMA**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en especial las consagradas en la Ley 1010 de 2006, Resolución 2143 de 2013 expedida por Ministerio del Trabajo. Artículo 465 y ss del CS.T, Resolución 2467 del 24 de julio de 2019 y demás normas concordantes y teniendo en cuenta los siguientes,

**INDIVIDUALIZACION DE LAS PARTES.**

**PRESUNTA ACOSADA: MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS C.C.1.106.308.646  
DIRECCION: TORREON DE SANTA ANA 3 ETAPA TORRE 13 APTO 504 Ibagué  
CORREO ELECTRONICO: [mdbaquero@misena.edu.co](mailto:mdbaquero@misena.edu.co)  
Cel: 3228712011  
FECHA DE NACIMIENTO: 01 de junio de 1995.  
ESCOLARIDAD: TECNOLÓGICA.**

**PRESUNTA PARTE ACOSADORA: GILBERTO SILVA OSPINA C.C. 79.146.140 de Bogotá.  
DIRECCION: Urb los Remansos vía Picaleña casa 08 Ibagué.  
Correo electrónico: [gerencia.redecom@gmail.com](mailto:gerencia.redecom@gmail.com)  
FECHA DE NACIMIENTO 05 DE julio de 1957  
CEL: 3213601863**

**EMPRESA: RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S NIT  
900364656 – 8 Representada legalmente por su Gerente SILVA OSPINA GILBERTO CC 79,146,140  
DIRECCION DE NOTIFICACION: CL 83 N 5 SUR-25 LC 16 LA FLORIDA III IBAGUE- TOLIMA Correo  
electrónico: [gerencia.redecom@gmail.com](mailto:gerencia.redecom@gmail.com)**

**HECHOS**

1. Que mediante radicado No 026 del 03 de mayo de 2019 **MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS** quien presta sus servicios en la Empresa RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S NIT 900364656 – 8 **Representada legalmente** por su Gerente SILVA OSPINA GILBERTO, presenta queja por

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Diligencia administrativa laboral"

hechos presuntamente constitutivos de Acoso Laboral ,realizados por GILBERTO SILVA OSPINA quien es su jefe, Según el quejoso lo fundamenta su denuncia en los siguientes hechos de los cuales se extractan parte de lo manifestado y se resume de la siguiente forma: "

El acoso laboral inicia el mes de Noviembre del 2018, cual el gerente y Representante Legal de la compañía el señor GILBERTO SILVA OSPINA, me indica que me debo desplazar a realizar funciones de otro cargo porque la persona aún no ha regresado de disfrutar sus vacaciones, esto me lo informa de manera verbal mas no por memorando o circular informativa, en esa vez acepte y realice las vacaciones donde yo no tenía ningún conocimiento ni se realiza una capacitación para desarrollarlo.

En Febrero del presenta año, me informa que me debo desplazar para la ciudad de Girardot a Realizar un reemplazo de vacaciones, el cual implica dejar mi domicilio en esta ciudad para acarrear costos que la empresa no me va a suministrar,

igualmente afectando mi familia ya que mi esposo quedaría solo viviendo aquí, de la misma forma no me presenta ninguna circular informando sino de forma verbal, esta vez sí me opuse porque me perjudicaban no solo laboral sino familiar.

A consecuencia de que no acepte irme el inicia la persecución y acoso donde me presenta un memorando injustificado porque según él, no estoy cumpliendo los indicadores establecido por la empresa, ya que los he venido cumpliendo. No lo firme y le anexe los indicadores que iba cumpliendo para esa fecha.

Desde ese momento en clima laboral para mí ha sido desastroso, donde yo llego a cumplir mi turno y si él se encuentra me mira mal, se dirige a mí con palabra ofensivas y sube su tono de voz para darme cualquier indicación u orden. Inclusive era tan insoportable el clima que la coordinadora me aconseja salir a vacaciones para que me alejara un tiempo de la oficina y cuando volviera fuera mejor el clima, efectivamente me reintegre el 05 de marzo del presenta año, a los 8 días de haber empezado de nuevo mi cargo él me informa por medio verbal que me debo de desplazar al área comercial a realizar el reemplazo de una vacaciones, sin poder objetar pero igual que el reemplazo anterior no recibí ninguna circular informativa y de nuevo no recibí capacitación para desarrollar el nuevo cargo.

El 22 de Abril recibo una llamada del gerente donde me trata con palabras como incompetente y que no sirvo para nada y que necesita una persona más ágil porque el necesitaba todos los reportes "YA". Yo le respondo que "no le puedo cumplir con los informes de manera inmediata ya que yo nunca he desarrollado ese cargo y no me dieron capacitación entonces que por favor me tuviera paciencia" y el me cuelga.

Teniendo en cuenta la ley 1010 de 2016, se puede establecer que la conducta del gerente se toma como persecución laboral sustentada por lo siguiente:

***"La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.***

***Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral."***

***"Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional avanzados en presencia de los compañeros de trabajo"***

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Diligencia administrativa laboral"

..."(Folios 1-3).

2. Que este despacho mediante AUTO 374 de 15 de mayo de 2019, se comisiona al inspector del trabajo, para que adelante las actuaciones correspondientes acorde a lo ordenado en la Ley 1010 de 2006, y acorde a la competencia determinadas en la Resolución 2143 de 2013. (folio 04).

3. Que en cumplimiento a lo dispues en el AUTO 374 de 15 de mayo de 2019, proferido por EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO y de conformidad con el inciso N°2 del Artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la Inspectora comisionada AVOCA el conocimiento de las misma y se dispone a librar los correspondientes oficios **08SE2019717300100001835** solicitándole al Representante Lega: de **RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S** (Folio 05). Que ponga en marcha el procedimiento preventivo y correctivo del acoso aboral instaurado por **MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS** para cuyo efecto se CONMINARA al empleador con el fin de que inicie los procedimientos confidenciales establecidos en el reglamento de trabajo de acuerdo con el numeral 1 del Artículo 9 de la Ley 1010 y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una Empresa.

4. Que mediante, memorando radicado No **11EE201971700010001755**, de fecha **13 de junio** a folio (06 a 29) por parte de **RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S**, se adjuntan:

1. Copia del acta de comité de convivencia de 12 de junio.
2. acta de constitución de comité de convivencia laboral.
3. certificado laboral.
4. certificado de cámara de comercio.
5. contrato a término fijo.

Y se informa por parte de la empresa:

Que la Empresa tiene constituido un comité de convivencia como lo emana la Ley 1010 de 2006 y que a este se le do traslado por la queja interpuesta por el trabajador, que el comité concluye que no constituyen actos de acoso laboral si no de subordinacion y coordinación de los superiores al trabajador.

5. Que en atención al cambio de inspector este despacho, mediante AUTO 928 de 11 de septiembre de 2019, se comisiona al inspector del trabajo, para que continúe con las actuaciones correspondientes acorde a lo ordenado en la Ley 1010 de 2006, y acorde a la competencia determinadas en la Resolución 2143 de 2013. (folio 30).

7. Que mediante correo electrónico la inspectora comisionada convoca a la audiencia de conciliación entre las partes. (Folio 30-33)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Diligencia administrativa laboral"

6. Que el día 17 de septiembre de 2019, como consta en el acta a (folio 37) se celebra audiencia de conciliación fallida y se deja constancia por las partes que según lo informado por el denunciante de los hechos que el considera como acoso laboral, así mismo por parte del denunciado, se argumenta que estos actos no constituyen actos de acoso laboral si no de coordinación y de subordinación en ejercicio de sus funciones.

Finalmente las partes manifiestan que han cesado los conflictos entre ellos y acuerdan conciliar.

### PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por la parte quejosa:

1. Querrela administrativa laboral suscrita por **MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS**
  
2. **Por la empresa:**
3. 1. Copia del acta de comité de convivencia de 12 de junio.
4. 2. acta de constitución de comité de convivencia laboral.
5. 3. certificado laboral.
6. 4. certificado de cámara de comercio.
7. 5. contrato a término fijo.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una vez analizado la presente denuncia por acoso laboral presentada por el trabajador, **MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS** y en consideración a la competencia emanada de la Ley 1010 de 2006, en su Art 9 en el cual se establecen las MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL, en la cual se establece que La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

Que Así mismo, la citada norma establece que 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."

De la misma forma la norma citada introdujo la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos de acoso laboral, en el sentido de indicar que desde los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones cuando se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, se debe interpretar en el sentido de que el organismo, grupo o comité que en dichas instituciones que se encargue de ayudar a las partes involucradas en una situación de acoso laboral a solucionar su conflicto, lo hace como mediador y no como conciliador extrajudicial en derecho.

Que 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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Diligencia administrativa laboral"

un subalterno encaminada a infundir miedo, mitigación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, general desmotivaron 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 regulo aspectos de un fenómeno laboral deformado 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 o en 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...)

Que la definición señalada en el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 establece como acoso laboral:

"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 de este."

Que como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral la Ley 1010 de 2006 requiere 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,

Se interpreta entonces que el espíritu del legislador fue crear mecanismos internos en las instituciones para que a través del diálogo las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio en los casos de acoso laboral y que la palabra "conciliatorio" se usa como sinónimo de amigable, concertado, negociado, es decir, se refiere al procedimiento y no a la institución de la conciliación como mecanismo alternativo de administración de justicia.

Pues por otra parte la citada Ley hace referencia a los conciliadores a los cuales se ha otorgado la competencia de la conciliación en materia laboral, es decir, los inspectores de trabajo, en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en el Artículo 28 de la Ley 640 de 2001.

Que en el caso que nos ocupa en la presente, se estableció que si bien es cierto que **MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS**, formulo denuncia de presunto acoso laboral contra **GILBERTO SILVA OSPINA** en la empresa **RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S** NIT 900364656 - 8 Representada legalmente por su Gerente SILVA OSPINA GILBERTO, como bien se soportó se dio cumplimiento al requerimiento hecho por la inspectora sustanciadora lo cual se soporta con los documentos que reposan en el expediente a folios (6-294), mediante los cuales adjunta Actas de comité de convivencia laboral para el caso en mención, con el fin de tartar el asunto objeto de la presente con la participación de las partes.

Que por parte de la inspectora comisionada convoca a la audiencia de conciliación entre las partes, la cual se celebró el día 17 de septiembre de 2019, como consta en el acta a (folio36-37), y se evidencia la constancia en el cuerpo de dicha acta, que existió acuerdo de voluntades de las partes para concilia, siendo exitosa.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una Diligencia administrativa laboral"

Que La actividad del Inspector de Trabajo y Seguridad Social es preventiva y correctiva, la competencia sancionatoria del artículo 10 en unión con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 no es del inspector sino de la **jurisdicción ordinaria laboral en el caso de víctimas trabajadores particulares** y tratándose de servidores públicos del Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura.

*Que, en mérito de las consideraciones expuestas, El Suscrito Coordinador del Grupo de Atención Al Ciudadano y Tramites del Ministerio del Trabajo- Territorial Tolima,*

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** las diligencias de CONMINACION administrativa como mecanismo preventivo de acoso laboral iniciada por solicitud de **PRESUNTA ACOSADA: MARÍA DEL PILAR BAQUERO CASILIMAS C.C.1.106.308.646 DIRECCION: TORREON DE SANTA ANA 3 ETAPA TORRE 13 APTO 504 Ibagué CORREO ELECTRONICO: mdbaguero@misena.edu.co Cel: 3228712011** En contra de la empresa: **RED DE COMUNICACION REDECOM S.A.S NIT 900364656 – 8 Representada legalmente** por su Gerente **SILVA OSPINA GILBERTO CC 79,146,140 DIRECCION DE NOTIFICACION: CL 83 N 5 SUR-25 LC 16 LA FLORIDA III IBAGUE- TOLIMA Correo electrónico: gerencia.redecom@gmail.com** y contra **GILBERTO SILVA OSPINA C.C. 79.146.140 de Bogotá. DIRECCION: Urb los Remansos vía Picaleña casa 08 Ibagué. Correo electrónico: gerencia.redecom@gmail.com CEL: 3213601863** Por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO 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 precede los recursos de reposición ante este despacho y de apelación ante el superior.

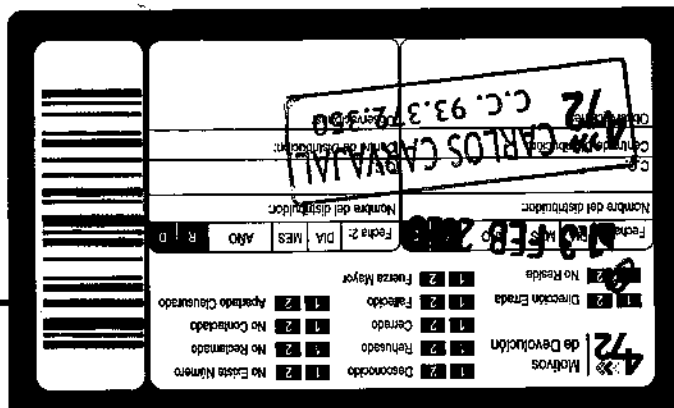
**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**JAIRO ALBERTO TRIANA RUIZ**  
**COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO REGIONAL TOLIMA.**

Transcriptor: Elvy V.  
 Revisó/aprobó: Jairo T



Stamp: 72 C.C. 93.372.350  
 Nombre del destinatario: MR CARLOS CAVALI  
 Fecha de entrega: 13 FEB 2019  
 Fecha de recepción: 13 FEB 2019  
 Motivos de Devolución: 1 Desconocido, 2 No Existe Número  
 Dirección Entregada: 1 Entregada, 2 No Recibida  
 Cerrado: 1 Cerrado, 2 No Reclamado  
 Aparente Clausurado: 1 Aparente Clausurado, 2 No Reclamado  
 Fuerza Mayor: 1 Fuerza Mayor, 2 No Recibida