



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE CALDAS
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIONES**

RESOLUCION No. 0109.
Manizales, 19 de febrero de 2024.

“Por medio del cual se culmina un trámite administrativo por acoso laboral”

El Inspector del Trabajo y la Seguridad Social, adscrito al Grupo de Prevención Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y especial las conferidas por la Resolución 3238 de 3 de noviembre de 2021 –Funciones generales inspector de trabajo y seguridad social- numeral 4, Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021 artículo segundo párrafo segundo numeral 12 y artículo tercero, resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo, ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO

Que mediante oficio radicado Nro. **11EE2023721700100005797** de 21 de diciembre de 2023, el señor **WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS**, denuncia presuntos actos de acoso laboral en su contra, realizados presuntamente por la señora **PAULINA BERNAL**.

Que mediante auto comisorio No 1924 de 22 de diciembre de 2023 se comisionó al Inspector del Trabajo y Seguridad Social doctor **LUIS SANTIAGO LÓPEZ CASTAÑO** por parte del coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, el impulso de la actuación por acoso laboral.

Que por medio de auto Nro. 1929 de 22 de diciembre de 2022, se avoco conocimiento de actuación administrativa por presunto acoso laboral, así mismo la inspectora comisionada citó a las partes para el día 16 de enero del 2024, con el fin de realizar diligencia de conciliación dentro del trámite de la referencia y solicitó documentación relativa al caso.

El día 10 de enero de 2024 la sociedad **INDUSTRIAS DOFI S.A.S.** dio contestación al auto No. 1929 de 22 de diciembre de 2023 mediante escrito con el cual se aportaron las siguientes pruebas:

1. *Acta de constitución de comité de convivencia laboral.*
2. *Acta de las tres últimas reuniones del comité de convivencia laboral.*
3. *El comité de convivencia laboral no desplego actuación alguna al respecto a los hechos narrados por el señor WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS, por cuanto este comité no recibió denuncia alguna procedente del señor antes mencionado.*

Que el día 16 de enero de 2024 a las 02:00 a.m. se citó para audiencia de conciliación en las instalaciones del Ministerio de Trabajo – Territorial Caldas, a la diligencia asistieron el quejoso y el apoderado de la empresa. Las partes no llegaron a un acuerdo conciliatorio de las pretensiones; toda vez que, al momento de celebración de la diligencia de conciliación, ya no subsiste vínculo laboral y por ende carece de objeto la realización de la misma.

FRENTE A LA DILIGENCIA ADMINISTRATIVA DE CONCILIACIÓN

Dentro del procedimiento adelantado por el Ministerio de Trabajo, frente a las denuncias por presunto acoso laboral, se tiene establecida la realización de audiencia de Conciliación entre las partes, en la cual se obtuvo un acuerdo, no obstante, se conmina a las partes para que retornen las condiciones de armonía del ambiente laboral, quedando facultados los funcionarios del Ministerio del Trabajo, para requerir de manera preventiva información posterior.

OTRAS CONSIDERACIONES

Que es menester dejar claro que las competencias de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en los asuntos de acoso laboral, abarca solamente dos aspectos:

LA PRIMERA, conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales, como: 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, incluyendo la verificación de la existencia de los comités obligatorios y de carácter bipartito, que podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral, programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten la relación laboral dentro de la entidad, previamente habiendo escuchado a las partes del conflicto (denunciante - denunciada). (Art. 9 Ley 1010/06).

LA SEGUNDA medida, celebrar una diligencia administrativa de conciliación, con el propósito de acercar a las partes y lograr que directamente lleguen a acuerdos en pro de la armonía laboral y de evitar pleitos judiciales, con las ventajas que ello trae a las partes en cuestión.

Sea oportuno hacer hincapié que los funcionarios del Ministerio de Trabajo en sus facultades de Inspección y Vigilancia, tienen la prohibición **para declarar derechos individuales y definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces** (Art. 486, primera parte, modificado por el art. 20 de la ley 584/2000) solamente podemos actuar como conciliadores en los asuntos de nuestra competencia, como el tema del acoso laboral en el que sólo podemos conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Y, que quien se considere víctima del acoso laboral bajo cualquier modalidad pueda solicitar la intervención de una institución de conciliación.

Finalmente, se tiene que en el escrito de queja del señor **WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS**, manifiesta la siguiente situación así:

PRIMERO: Trabajo en la citada empresa **MADEOFI**, hace aproximadamente seis meses en el cargo de asesor comercial con un contrato escrito y con un salario mensual básico más comisiones por ventas.

SEGUNDO: Que para finales del mes de julio del presenta año de parte de la señora **PAULINA BERNAL**, se empezó con un mal trato reiterado hacia varios compañeros de trabajo, generando la renuncia de algunos de ellos, inclusive teniendo un horario hasta las 5:30 p.m. en muchas ocasiones nos exigió quedarnos hasta las 7:00 p.m., sin reconocimiento de pago extra, de igual forma en traslados de inventario sin remisión de productos de bodega nos lo hace pagar sin razón, ni justificación.

TERCERO: Que considero que existe acoso laboral de parte de la indicada señora **PAULINA BERNAL**, en razón a que no respeta las condiciones laborales del contrato de trabajo, no solo por su maltrato sino por lo antes dicho de exigencias extras.

CUARTO: Con base en lo precedente quiero manifestar que incluso interpose dichas quejas ante el gerente y la oficina de recursos humanos informado la situación acaecida con la señora Bernal.

Y en audiencia realizada el día 16 de enero de 2024 señaló:

*"Manifiesta que el vínculo laboral se lo terminaron sin justa causa el día 23 de diciembre del 2023, la ley 1010 de 2006 tiene por objeto, tal como lo define el artículo primero de la misma, 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. Con ocasión a la inexistencia de relación laboral entre el extrabajador y la empresa **INDUSTRIAS DOFI S.A.S**, no se llevará a cabo la diligencia." (...)*

En vista de la ausencia de objeto para el desarrollo de la diligencia de conciliación por presuntos actos de acoso laboral, ya que la Ley 1010 de 2006, en su artículo 1 tiene por objeto regular los presuntos acosos laborales, así: "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".

Se le pone en conocimiento y se refuerza lo estipulado en el **Artículo 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral**, el cual reza así:

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. 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. (Textos subrayados Declarados EXEQUIBLES mediante sentencia C-282 de 2007)

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.

Para que, de esta manera, se pueda prevenir las conductas de presunto acoso laboral al interior de la organización.

Por todo lo expuesto, este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CULMINAR, el trámite por **ACOSO LABORAL**, iniciado y promovido por el señor **WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.053.773.975 y dirección: Calle 36 No. 29 – 06, barrio: Cervantes, Manizales, Caldas; en contra de la señora **PAULINA BERNAL**, con domicilio en la dirección: Kilometro 4 vía el Caimo, Armenia, Quindío y el señor **FRANCISCO JAVIER GASRCIA LOPEZ**, con la Cedula de Ciudadanía 10.262.494, en representación legal de **INDUSTRIAS DOFI S.A.S.** identificada con el NIT 801.000.091 – 6, con domicilio en la dirección: Kilometro 4 vía el Caimo, Armenia, Quindío, y correos electrónicos: abogado@emo.com.co, asistentejuridico@emo.com.co y contabilidad2@moduofi.com.

ARTICULO SEGUNDO: Comunicar la presente decisión a los interesados advirtiendo que contra esta resolución proceden los recursos de reposición ante el funcionario que expidió la decisión y de apelación ante el Director Territorial del Ministerio de Trabajo, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella de conformidad con lo establecido en los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO. poner en conocimiento los señalamientos realizados por el quejoso, al coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo, a fin de que conforme con la Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021 artículo 8 numeral 7, realice el traslado a la **Dirección Territorial Caldas del Ministerio del Trabajo**, de dichas inconformidades y se adelante la respectiva investigación de acuerdo con las competencias de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS SANTIAGO LÓPEZ CASTAÑO
INSPECTOR DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

No. Radicado: 08SE2024741700100001567
Fecha: 2024-03-05 10:55:25 am
Remitente: Sede: D. T. CALDAS
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario WILLIAM RICARDO GARCIA
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2024741700100001567

Manizales 05 de marzo 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



Señora
WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS
Calle 36 # 29 06 barrio Cervantes
Manizales- Caldas

ASUNTO: Notificación Resolución Trámite Administrativo Acoso Laboral
Radicación:11EE2023721700100005797

Respetada Señor,

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 56 del CPACA. Envié **NOTIFICACION** vía correo electrónico de la resolución No.0109 del 19/02/2024.

En la fecha Comunico al Sr. **WILLIAM RICARDO GARCIA ARCINIEGAS** identificado con Cedula de Ciudadanía 1.053.773.975 en calidad de empleado de la empresa INDUSTRIAS DOFI SAS, el contenido de la Resolución No.0109 del 19/02/2024., "POR MEDIO DE LA CUAL SE CULMINA UN TRAMITE ADMINISTRATIVO POR ACOSO LABORAL " informándole que el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante el funcionario que expidió la resolución, y de apelación ante el Director Territorial del Trabajo los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según fuese el caso .

Atentamente,


NATALIA GIRALDO VILLEGAS
Auxiliar Administrativo

ANEXO RESOLUCION 2 FOLIOS

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.