



## MINISTERIO DEL TRABAJO

MONTERIA, 20 de febrero de 2023

Señor  
ERNESTO JOSE PACHECO AVILA  
Dirección calle 25 No. -3 -67  
Monteria- Córdoba

No. Radicado:	08SE2023742300100000440
Fecha:	2023-02-20 10:48:58 am
Remitente:	Sede: D. T. CÓRDOBA
Depen:	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario:	ERNESTO JOSE PACHECO AVILA
Atender por favor citareste	
Anexos:	0
Folios:	1
	
08SE2023742300100000440	



### ASUNTO:NOTIFICACION POR AVISO PAGINA WEB

Radicación: 11EE2019722300100001055

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

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO PAGINA WEB** a ERNESTO JOSE PACHECO AVILA del AUTO 0006 de 17/03/2020 proferido por El Coordinador de Grupo PIVC -RCC, "por medio de la cual se archiva una diligencia administrativa por presunto Acoso Laboral"

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(04 folios)**, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante Director Territorial Cordoba si se presenta sólo el recurso de apelación

Atentamente,

OMAIRA BENICIA ESPRIELLA AGRESSOT  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

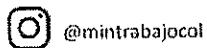
Anexa 07 folios

Transcrito: por Omaira E.  
Elaboro: Omaira E.

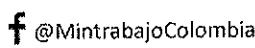
**Sede administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde  
Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



---

@MintrabajoCol



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL CORDOBA**

AUTO No. **EL 000**

DE FECHA, **17 MAR 2020**

**EL 0006**

**"Por medio del cual se Archivan unas Diligencias Administrativas por Presunto Acoso Laboral"**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA  
DIRECCION TERRITORIAL - MONTERIA CORDOBA - DEL MINTRABAJO.**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las consagradas en la ley 1437 de 2011, resolución 2143 de 2014, resolución 404 de 2012, 652 de 2012, 1356 de 2012 y ley 1610 de 2013 y ley 1010 de 2016 y teniendo en cuenta los siguiente,

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO:**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa VIPERS LTDA, identificada con NIT N° 800209088-9, con domicilio y dirección de notificación en la calle 29 N° 18 - 81, Barrio San José de la ciudad de Monteria Córdoba, por los siguientes:

**II. ANTECEDENTES FACTERIOS:**

El señor ERNESTO JOSE PACHECO AVILA, identificado con cedula de ciudadanía N° 78.716.929, radico el 11 de junio de 2019, en la Dirección Territorial de Córdoba del Ministerio del trabajo, queja de acoso laboral contra el Representante Legal de la empresa VIPERS LTDA.

El día 10 de septiembre de 2019, se profiere auto comisorio N° 0384 por la coordinadora del grupo PIVC, avocando y comisionado al doctor FRANCISCO JAVIER BALOCO NAVARRO, para que realice la investigación y acompañamiento de dicha queja.

El día 25 de septiembre de 2019, se avoca conocimiento por parte del inspector comisionado y ordena lo siguiente, así:

"(...)

- Requerir al representante legal de la empresa antes mencionada, la siguiente información, así: Copia actualizada del Certificado de existencia y representación legal, Copia del RUT, Copia del Reglamento interno de trabajo, Copia de la conformación del último comité de convivencia laboral, copia del acta de socialización del comité de convivencia laboral, Copia de las tres (3) últimas reuniones de comité de convivencia laboral.
- Requerir al representante legal de la empresa antes mencionada, informe detallado con las respectivas evidencias de acciones y/o avances al trámite dado a la queja en mención.
- Comunicar al representante legal de la empresa con el fin de dar inicio a los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo de conformidad con la ley 1010 de 2006, resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012, que en caso de haberse realizado remitir a este despacho evidencia de ello.
- Citar al quejoso a audiencia de trámite.
- Citar al representante legal de la empresa mencionada a audiencia de trámite..."

El día 6 de noviembre de 2019, se remite comunicación y solicitud de información que en su texto dice:

*Por lo anterior, le solicito remitir a este despacho dentro de los siguientes tres (3) días al recibo de la presente comunicación, la siguiente información, así:*

- Copia actualizada del Certificado de existencia y representación legal.
- Copia del RUT.
- Copia del Reglamento interno de trabajo.
- Copia del proceso de conformación del último Comité de Convivencia Laboral.
- Copia del acta de socialización del comité de convivencia laboral.
- Copia de capacitación del funcionamiento del comité de convivencia laboral.
- Copia de las tres (3) últimas reuniones de comité de convivencia laboral.
- Remitir informe detallado con las respectivas evidencias de acciones y/o avances al trámite dado a la queja suscrita.

Así mismo, se Conmina al representante legal de la empresa a fin de dar inicio a los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo y de conformidad con la ley 1010 de 2006, resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012.

El día 14 de noviembre de 2019, la representante legal de la empresa VIPERS LTDA, remite la documentación solicitada, adjuntando lo siguiente:

Así mismo menciona que: "No anexamos copia de trámite dada a la supuesta queja que de acuerdo con lo referenciado el señor ERNESTO JOSE PACHECO AVILA hubiera presentado contra el supervisor JUAN DIAZ, por presunto acoso laboral. La razón es que, revisados nuestros archivos, no hemos recibido queja alguna en ese sentido y tampoco contamos dentro de nuestro personal con un supervisor con el nombre de JUAN DIAZ".

### III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN:

Dentro del material probatorio allegado a la actuación podemos destacar entre otras las siguientes:

1. Auto de avocar conocimiento.
2. Comunicación y solicitud de información.

### IV. PROCEDIMIENTO REALIZADO PARA RESOLVER

Este despacho procede a detallar las acciones realizadas con miras a resolver de fondo el trámite de la queja presentada por acoso laboral radicada por el señor ERNESTO JOSE PACHECO AVILA, en los siguientes términos, así:

Se avoco conocimiento del caso en mención, según auto de fecha 25 de septiembre de 2019 y se comunicó y solicito la información relacionada con la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral de la empresa VIPERS LTDA.

Así mismo, esta dirección territorial, conminó al representante legal de la empresa a fin de dar inicio a los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo y de conformidad con la ley 1010 de 2006 y resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012.

Cabe mencionar que por disposiciones legales el Ministerio del trabajo, goza las facultades para poder iniciar las acciones administrativas tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores, es por ello 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 y en especial del caso que nos ocupa.

Ahora bien, de la definición señalada en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, que a 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".

Continuación del Auto "Continuación del Auto "Por medio del cual se archivan unas diligencias"

El Comité de Convivencia Laboral es la institución que propende evitar y prevenir el acoso laboral en las empresas, al igual que prevenir el estrés que de ello se deriva. Por tal razón, su papel es trascendental y no solamente formal.

Según el Concepto 168766 del 2014 del Ministerio del Trabajo (Mintrabajo), es el órgano al que le corresponde velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral en las compañías. A su vez, de conformidad con las resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Mintrabajo, el Comité de Convivencia Laboral también asumió la tarea de prevenir el estrés laboral cuyo origen sea el acoso laboral.

Este órgano está conformado por representantes del empleador y trabajador. El número de representantes varía de acuerdo con la cantidad de trabajadores que tenga la empresa respectiva. Sin embargo, el número de representantes de los trabajadores y del empleador puede ser mayor al dispuesto en la ley, si así lo establece la organización interna de la compañía.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-960 del 2007, estableció que la protección de la Ley 1010 del 2006 se extiende, por el principio de igualdad, "... a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo...".

La citada Ley 1010 de 2006, establece las modalidades de acoso laboral, así:

*"En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:*

- 1. Maltrato laboral:** *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*
- 2. 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.*
- 3. Discriminación laboral:** *Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*
- 4. Entorpecimiento laboral:** *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*
- 5. Inequidad laboral:** *Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.*
- 6. Desprotección laboral:** *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador."*

Así las cosas, analizando el caso concreto y teniendo en cuenta que el quejoso NO radicó la queja ante el comité de convivencia laboral de la respectiva empresa VIPERS LTDA, se hace imposible hacer el respectivo seguimiento para garantizar los derechos del trabajador, por ello este despacho procederá al archivo del presente trámite y a exhortar al empleador para que realice las medidas necesarias para enterar a todos los titulares del procedimiento para ello.

to de lo anteriormente expuesto,

AUTO No. ( 0006 ) DE 2020 17 MAR 2020, HOJA No. 4  
Continuación del Auto "Continuación del Auto "Por medio del cual se archivan unas diligencias"

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** las diligencias administrativas de acosos laboral iniciadas por el quejoso ERNESTO JOSE PACHECO AVILA, identificado con cedula de ciudadanía N° 78.716.929 de Montería Córdoba y domiciliado en la dirección: 25 N° 3- 6, EDIFICIO ANTARES de la ciudad de Montería Córdoba, contra el representante legal de la empresa VIPERS LTDA, ubicada en la dirección: Calle 29 N° 18 – 81, Barrio San José, de la ciudad de Montería Córdoba.

**ARTICULO SEGUNDO:** Exhortar al representante legal de la empresa VIPERS LTDA, para que tome las medidas necesarias e informe a todos los trabajadores del procedimiento de acoso laboral en su respectiva empresa y la aplicación efectiva de la ley 1010 de 2006 y resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los interesados, el contenido del presente acto de acuerdo con lo señalado en el CPACA - Ley 1437 de 2011. Así mismo informar que contra el presente acto procede el recurso de reposición y apelación.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

17 MAR 2020

  
LUIS JOSE PERNET BUELVAS

Coordinador Grupo PIVC – RCC Dirección Territorial Córdoba

Transcripción: F/Baloco.  
Elaboró: F/Baloco  
Revisó/Aprobó: L. Pernet