

Neiva, 5 febrero de 2024

Señor

anónimo anónimo

pedros1885@gmail.com

Asunto: Respuesta – Queja anónima presunto acoso laboral

Cordial saludo

De manera atenta nos permitimos dar respuesta al Oficio del asunto en el cual informa:

"El día de hoy quiero manifestar por escrito una situación muy lamentable que viene ocurriendo hace varios años en la zona centro de la cam, y es el abuso y malos tratos a los que se tienen sometidos los funcionarios de esta sede por parte del ingeniero Nixon Celiz ya que desde que fue director, ha tratado a las personas que tiene a su cargo con insultos, malas palabras y amenazas que si no hacen las cosas como él quiere, muchas veces en contra de lo moral, los presiona con que los hace sacar de la corporación por la influencia que tiene.

Hoy en día a pesar que no es el director de esta sede, sigue citando a los funcionarios dandoles ordenes, como si él fuera el jefe, y sigue amenazandolos con sacarlos de la empresa si no hacen caso a sus mandatos.

Es lamentable que en una empresa tan prestigiosa como ésta se presenten este tipo de situaciones aprovechándose de la necesidad de trabajo que tienen algunas personas.

Con esta nota solo quiero que investiguen y se daràn cuenta que lo que estoy manifestando es cierto, y la razón por la que hago esta nota anónima es porque creo que la labor que desempeña la empresa es muy buena para tener un mundo mejor, y en algun momento me gustaría volver a trabajar en ella, cooperando para que las cosas se hagan bien, pero como sè lo perseguidor que es el señor Celiz, prefiero hacer la nota así. Solo confío en que se haga la investigación correspondiente con el ánimo de que las cosas mejoren porque ninguna persona merece trabajar en medio de un trato tan denigrante.

Confío plenamente en su gestión para que se tomen las medidas pertinentes para mejorar esta situación."

Sede Principal

La Subdirección Administrativa y Financiera de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, en ejercicio de sus funciones, y en aplicación de las disposiciones legales vigentes que regulan la materia, se permite informar que:

La normatividad vigente y aplicable sobre acoso laboral para entidades públicas es la que se relaciona a continuación

- Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- Resolución No. 652 de 2012, "Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"; suscrita por el Ministerio del Trabajo.
- Resolución No. 1356 de 2012, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012"; suscrita por el Ministerio del Trabajo.

Una vez señalado el marco de acción de **Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM**, me permito dar respuesta a su petición en los siguientes términos:

Con relación al procedimiento a adelantar frente a un presunto acoso laboral, el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 estableció:

ARTÍCULO 9. *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.)*

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. (Negrilla fuera de texto)*

(...)

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.*

Sede Principal

En atención a la normatividad señala y a lo dispuesto el artículo 3° de la Resolución N° 652 de 2012, modificado por el 1° de la Resolución N° 1356 del mismo año, la Corporación a través de la Resolución 2810 del 20 de septiembre de 20232 conformó el Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2023-2025

Comité de Convivencia Laboral que según los artículos 6° y siguientes de la Resolución N°. 652 de 2012 es la instancia competente para conocer y tramitar los casos de acoso laboral dentro de la Corporación.

Por lo tanto, cuando se presente una queja por presunto acoso laboral, el comité, por conducto de su secretario, deberá recibir y tramitar dicha queja, atendiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente. Posteriormente el comité examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, se deberá escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que originaron la queja, así mismo, deberá adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

Por otra parte, es deber del comité realizar seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, si estos se llevaron a cabo, de no ser posible llegar a un acuerdo o se incumplan las recomendaciones formuladas por el comité, éste deberá remitir toda la actuación adelantada a la Procuraduría General de la Nación, para que sea el Ministerio Público conforme a sus facultades quien dirima la situación presentada.

Así las cosas, de conformidad con lo expuesto y lo relacionado con la queja anónima objeto del presente pronunciamiento, nos permitimos indicar que no es posible adelantar el tramite establecido en las disposiciones legales vigentes que regulan la materia, puesto que no sería posible adelantar por parte del Comité y sus miembros entre otras, las siguientes funciones¹:

- *"Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia."*
- *"Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja."*

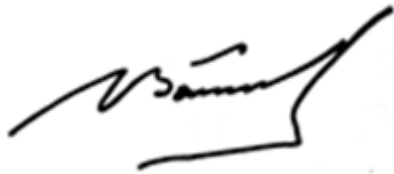
¹ Artículos 6 y 8 de la Resolución No. 652 de 2012, "Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"; suscrita por el Ministerio del Trabajo

Sede Principal

- *"Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias."*

Así mismo, informamos que desde la Subdirección Administrativa y Financiera se tiene programado adelantar procesos de intervención psicosocial en las diferentes dependencias de la Corporación en el transcurso del primer trimestre del año 2024, con el fin de adoptar medidas preventivas y correctivas frente a situaciones de acoso laboral y de conformidad a los resultados de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Cordialmente



VITELIO BARRERA ALVAREZ

Subdirector General

Subdirección Administrativa y Financiera

Revisó: Keyla Rocío Laguna Perdomo - Profesional Universitario –Gestión Humana *Keyla R. Laguna*
Proyecto: Sergio Andrés Cardozo Gutiérrez - Abogado Contratista – SAF – DG

Sede Principal