



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Caja de Vivienda Popular

ACTA PUBLICACIÓN DE NOTIFICACIONES POR AVISO

Código: 208-REAS-Ft-64

Versión: 1

Pág. 1 de 1

Vigente desde: 22/01/2016

Tema de la reunión	PUBLICACIÓN				No. de Reunión	
Reunión Fijación:	Fecha	08/07/2021	Hora	7:00 am	Lugar	Cartelera
Reunión Desfijación:	Fecha	15 /07/ 2021	Hora:	4:30 pm	Lugar	Cartelera
Nombre y cargo de quien organiza la reunión:	Lizeth Ofelia Vargas García					
Dependencia responsable:	Dirección de Mejoramiento de Vivienda					

1. ORDEN DEL DIA

Se fijan oficios con los siguiente ORFEO:

2. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

202114000056381: Respuesta queja anónima

3.

	Responsable / Cargo	Fecha Comprometida
Desfijar respuesta de los radicados relacionados el 15 de julio	Lizeth Ofelia Vargas García	15 de julio

4. REGISTRO DE ASISTENTES FIJACIÓN

Nombre	Dependencia	Firma	Delegado/Invitado
Lizeth Ofelia Vargas García	D.M.V		
Roberto Carlos Narváez	SC		

5. REGISTRO DE ASISTENTES DESFIJACIÓN

Nombre	Dependencia	Firma	Delegado/Invitado
Lizeth Ofelia Vargas García	D.M.V		
Roberto Carlos Narváez	SC		

1400

Bogotá, D.C.

Señor
ANÓNIMO
Ciudad

Al contestar cite estos datos:

Radicado No.: **202114000056381**



Fecha: 30-04-2021

Asunto: Respuesta a queja de asunto: *“Denuncia anónima de acoso laboral por parte del contratista de la Dirección de Mejoramiento de Vivienda, William Molano Rodriguez.*

Respetado (s)

Atendiendo a la Queja¹ presentada mediante radicado CVP No. 202117000039442, en contra del Contratista William Molano Rodriguez de la Dirección de Mejoramiento de Vivienda, me permito allegar respuesta en los siguientes términos:

La 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”*, es clara en señalar las partes que pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 6o. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

¹(...)

Toda vez que los hechos aquí constituyen conductas establecidas en la ley 1010 de 2006 en su artículo 7° literales a, b, c, f, g, i, j, k, l y m como acoso laboral, tales como el maltrato, la persecución, la discriminación, la inequidad, el entorpecimiento laboral y los actos de irrespeto del que he sido víctima, y ha sido víctima el equipo, ejercidos por el contratista William Molano Rodriguez, de manera respetuosa y amparado en la citada norma legal...

Código: 208-SADM-Fr-59
Versión: 15
Vigente: 21-10-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (Resaltado y subrayado fuera del texto original)

Así mismo, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-960 del 14 de noviembre de 2007, se pronunció respecto de la aplicación de Ley en cita, así:

“(...)

Varios apartes de la ley indican que el legislador optó por un criterio objetivo (**la relación laboral**) para estructurar los diversos mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios del acoso laboral, sin limitar su aplicabilidad a la naturaleza pública o privada del vínculo laboral o de los sujetos activos o pasivos de dichas conductas. Así, el artículo 1º señala expresamente que la ley tiene por objeto proteger la dignidad humana de quienes realizan sus actividades económicas “en el contexto de una relación laboral privada o pública.”

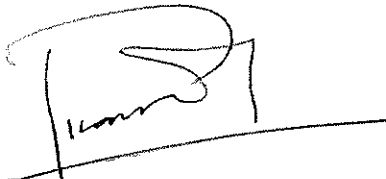
El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como “**aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio**”

personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración..."

En este orden, y teniendo en cuenta que el señor William Molano Rodríguez, se encuentra vinculado con la Caja de la Vivienda Popular mediante un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, regulado por el Estatuto General de la Contratación Estatal - Ley 80 de 1993 - y por las normas civiles y comerciales, la queja interpuesta en su contra no puede ser tramitada al interior de la Entidad, pues, dicha vinculación es ajena a las normas de orden laboral, y por ende, no le es aplicable la Ley de Acoso Laboral.

No obstante, lo anterior, se informa que, como supervisor del contrato de prestación de servicios, realizaré los requerimientos correspondientes en los términos del contrato y en los términos de las obligaciones a cargo del Señor Molano Rodríguez.

Sin otro particular,



TULIO RICARDO RAMIREZ BORBON
Director Técnico de Mejoramiento de Vivienda

