

2200

Bogotá D.C., 17 de julio de 2024

Señor(a)
ANÓNIMO
Ciudad.

Referencia: Respuesta ANONIMO 8 de julio de 2024 radicado 2024ER2130

ASUNTO: Remisión queja Anónima con radicado 2024ER2130

Respetado ciudadano Anónimo,

De conformidad con las funciones del comité de convivencia laboral del IDIPRON, acorde con su reglamento interno, Conforme a la petición recibida ante el Comité de Convivencia Laboral del IDIPRON según radicado 2024ER2130 de fecha 8 de julio de 2024 de forma ANONIMA, y en la que se manifiesta lo siguiente:

"IDIPRON sobre las irregularidades e inadecuado actuar por parte de las funcionarias Diana Marcela Romero y Eliana Contreras Daza y las múltiples quejas interpuestas hacia su grupo de apoyo calle 15, de las cuales tanto el subdirector de lineamientos y políticas Fabio Benavides, como la gerente de capacidades y derechos Andrea Reyes tienen previo conocimiento, las cuales han pasado por alto y no han tomado acciones, en primera medida queremos manifestar que Diana Romero no nos representa como Líder del área sicosocial ya que no es humana y no tiene manejo del área, es negligente, así mismo manifestamos nuestra inconformidad con las indicaciones dadas por Eliana Contreras quien nos indica un cumplimiento de horario a nosotros los contratistas disfrazado de prestación del servicio, en donde nos hemos tenido que desplazar luego de salir a medio día de una reunión citada por ella en la calle 15, hacia las unidades en donde ya no hay beneficiarios para atender, en medio de una situación de bloqueo por manifestaciones, diciendo que por lo menos debemos hacer acto de presencia, en todos los casos nos están subordinando, obligándonos a asistir de lunes a sábado con unos tiempos específicos, les recordamos que nuestro contrato está bajo la figura de prestación de servicios y si el instituto tiene la necesidad de atención permanente a los beneficiarios deberían evaluarlo al momento de contratar y cambiar el tipo de contrato.

Así mismo, manifestamos nuestro malestar al evidenciar que aquí en el IDIPRON, basta con una queja para ascender, ya que se le dio continuidad a personas como Neify Londoño quien ha presentado quejas por su mal proceder y falta de conocimiento y la cual fue nuevamente contratada, así mismo Lorena Jiménez y Diana Urrego quienes fueron contratadas y con mejores cargos ya

que se maneja el tráfico de influencias o si no indaguen con Iván Rodríguez quien haciendo uso del poder que tiene las vinculo en territorio con mejores honorarios, eso es lo que pasa en el IDIPRON, en donde el abuso de poder es constante y no se hace nada frente a las quejas presentadas, por el contrario el mensaje que se deja es que con amenazar en demandar al instituto es suficiente razón para que den un ascenso.

Finalmente, solicitamos un ajuste en los honorarios de los contratistas del componente sicosocial ya que en la reunión realizada por Andrea Reyes y Fabio Benavides el 24/04/2024 en donde se manifestó la inconformidad respecto a que las personas de calle 15 que realizan apoyo administrativo tienen honorarios más elevados y se les tiene en cuenta la experiencia pero a los que estamos en unidad en la atención directa con los beneficiarios y con mas experiencia no se nos tiene en cuenta la misma y nuestros honorarios son inferiores, en donde está la igualdad que tanto profesan?. Queremos informarles que seguiremos manifestándonos por este medio hasta que se den soluciones de fondo y reales a las situaciones y problemas dados a conocer, que para este escrito están dirigidos directamente al director del IDIPRON al ver que desde Andrea Reyes y Fabio Benavidez no se ha tomado ninguna medida”.

Al respecto y según lo establecido en la ley 1010 de 2006 y el Decreto Distrital 044 de 2015, existen unos sujetos a quienes se les aplica las disposiciones sobre Acoso Laboral y Sexual Laboral, en especial, el artículo 6º de la Ley 1010 señala:

“ARTÍCULO 6. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral.

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;

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."*

De acuerdo con lo anterior los sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, son los **empleados públicos y trabajadores oficiales**, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral; por lo que no es viable incluir a quienes cuentan con contrato de prestación de servicios como beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

De acuerdo con la normativa anterior, tenemos que las disposiciones legales sobre Acoso Laboral no tienen aplicación para los contratistas, sin embargo, teniendo en cuenta que toda relación ya sea laboral, civil o contractual debe respetar los derechos fundamentales de las personas y ante las denuncias puestas en conocimiento de este Comité, aunque no existe información respecto a quienes se sienten afectados por las conductas denunciadas, se procederá a remitir la comunicación recibida a la Oficina de Control Disciplinario Interno para que determine el alcance de lo denunciado.

Sin otro particular


EDGAR DAVID MOTTA REVOLLO
Presidente Comité de Convivencia Laboral (E)


FABIAN ANDRÉS CORREA A.
Principal Comité de Convivencia Laboral


YEIMMY ROCÍO CÁRDENAS CRUZ
Secretaria Técnica
Correo. comiteconvivencialaboral@idipron.gov.co
C.C. Atención al ciudadano


JUAN MANUEL ROJAS Z.
Principal Comité de Convivencia Laboral

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Yeimmy Rocio Cardenas Cruz – Secretaria Técnica Comité Convivencia Laboral		17/07/2023
Revisó:	Edgar David Motta Revollo – Presidente Comité de Convivencia Laboral (E)		17/07/2023
Aprobó:	Edgar David Motta Revollo – Presidente Comité de Convivencia Laboral (E)		17/07/2023
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos a firma.			