

Bogotá D.C.,



Al contestar, citar el número:

Radicado: **1-2022-010349**

Fecha: 21-09-2022

Señor (a)
ANÓNIMO
Correo electrónico: contratistasacosadassdm@gmail.com

ASUNTO: Respuesta a queja por presuntos malos tratos en el equipo de Gestión Documental.
Radicado 2-2022-007580.

En atención a la comunicación anónima recibida, y con el fin de darle el respectivo trámite, me permito recalcar que la Secretaría Distrital de la Mujer, tiene como misión principal la de liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación y seguimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, y en ese sentido se esmera en la protección y garantía de los derechos de las mujeres.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de darle el trámite a la comunicación del asunto se procede a dar respuesta al escrito en el cual usted manifiesta:

“Por medio de la presente queremos denunciar el maltrato laboral del que somos víctimas algunas auxiliares y técnicos de gestión documental del archivo central y edificio elemento de la secretaria de la mujer de parte de la señora SIOMARA CABRERA. Emos visto como a veces nos grita y tiene un trato humillante con algunas de nosotras exigiendo tareas como por ejemplo la toma de fotos y lectura de los dataloger para que se las mandemos para ponerlas en sus informes mensuales quejándose a toda hora del desorden de los archivos.

Esta queja la ponemos por el motivo de que es una contratista exigiendo y maltratando a otras contratistas sin que ella sea la jefa reemplazando a la jefa ANA ROCIO MURCIA y sin tener la mas mínima educación cuando pide las cosas.

También nos emos dado cuenta de que pasa mucho tiempo sin ir al archivo central ni tampoco al edificio elemento ni tampoco a las casa de igualdad lo que nos genera la duda de lo que reporta en sus informes. Respetuosamente les recomendamos revisar los

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



informes de los últimos 3 años de contratos de SIOMARA para que se vea que hay un copia y pega en varios meses relacionando las mismas actividades.

Esta denuncia la hacemos de manera anónima porque suponemos las represalias de la señora SIOMARA CABRERA. Por eso pedimos se tomen cartas en el asunto por parte de ustedes. Que dios las guarde y las bendiga”.

Una vez conocida la comunicación referida, se relacionan las actividades realizadas:

- Una vez dada a conocer la comunicación el día 21 de julio de 2022, el día 26 del mismo mes se realiza una reunión presencial con la contratista Xiomara Cabrera en la que se le pone de presente el escrito.
- El mismo 26 de julio, vía correo institucional se le solicita manifestarse sobre el mismo, dando respuesta a cada una de las afirmaciones que realizan.
- El día 27 de julio se recibe vía correo institucional la respuesta a lo manifestado en el escrito anónimo, así:

“Hola Ana Rocío, en respuesta a la comunicación donde se dan quejas contra mi y se me acusa por acoso laboral y malos tratos, te respondo lo siguiente:

Es desafortunado ver como alguna o varias personas se toman el tiempo para difamar mi nombre y el trabajo que realizo y he realizado en años anteriores en la SD Mujer relacionado con los aspectos de conservación de la gestión documental.

Sobre la comunicación te puedo manifestar con total tranquilidad que nunca he tratado mal a ningún compañero de trabajo, todo lo contrario, siempre he tenido un trato respetuoso y amable con mis compañeros directos de trabajo (equipo de gestión documental) y con los profesionales de otras dependencias.

Debido a que la comunicación, aunque anónima, señala que mis malos tratos son hacia los auxiliares y técnicos de gestión documental. Te puedo asegurar que mi comunicación con ellos es amable y educada, nunca he pedido nada que no sea en buenos términos. Cuando hacen referencia en la comunicación a que les pido tomar fotos de los dataloggers y de la lectura de los mismos, te puedo decir que una vez para una presentación que estaba haciendo les solicité amablemente que me enviaran una foto de la ubicación del datalogger tanto de archivo central como de talento humano.

Estas fotografías en particular las solicité porque me las estaba pidiendo el profesional Richard López para un presentación que estábamos haciendo en conjunto, y no vi ningún problema en pedir el favor, ya que se necesitaban en el momento y yo no estaba en ninguna de las dos instalaciones.

En ningún caso he solicitado lectura de los datos que aportan los dataloggers, ya que yo soy la única persona que tiene el conocimiento para la descarga de datos , lectura e interpretación de los mismos, por tal razón lo que argumentan es falso.

Con relación al comentario de que me quejo contantemente del desorden de los archivos. Solo una vez solicité a la técnica del archivo central que por favor tuvieran el espacio de almacenamiento de archivo y áreas de trabajo ordenadas, debido a que íbamos a realizar visita de inspección con la profesional encargada de mantenimiento de bienes de la entidad para definir correctivos y adicionalmente, que pronto se realizaría la visita del Archivo de Bogotá, razón por la cual debíamos tener en el mejor estado nuestras instalaciones y puestos de trabajo. Esta solicitud se hizo en los mejores términos y posterior a la visita realizada le manifesté a la técnica y al equipo de trabajo el buen trabajo realizado en función de la limpieza de los espacios . A lo cual me contestaron que con todo gusto, tengo registros de watsapp de la conversación sostenida.

Con relación al cuestionamiento que se hace de mi falta de presencia en el archivo central, edificio elemento y casas de igualdad, te puedo decir que la labor que desarrollo en cumplimiento de las obligaciones de mi contrato y de la implementación del Sistema Integrado de Conservación, tiene contempladas visitas a los espacios mencionados, de las cuales hay cronograma de visitas, evidencias de visitas y dos veces al año un informe consolidado de los resultados de las visitas para establecer acciones de mejora con relación a los espacios, mobiliario, unidades de almacenamiento y documentos, por lo cual no puedo permanecer solo un espacio.

Frente a la recomendación que hacen de revisar mis contratos de los últimos tres años sugiriendo dudas frente al contenido de los mismos, te puedo decir que desde el 2018 que es mi fecha de vinculación a la Secretaría, he desarrollado las actividades planteadas tanto en las obligaciones descritas en cada uno de mis contratos como en la implementación de los programas del Sistema Integrado de Conservación, actividades que han sido aprobadas y validadas por los supervisores de mis contratos.

En términos generales, estas actividades se ven reflejadas en la elaboración de documentos para cada uno de los programas del SIC, capacitaciones, inspección

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



de espacios con sus respectivas recomendaciones de mejora, implementación del saneamiento ambiental para todos los espacios de archivo de la entidad, desde el proceso precontractual hasta el acompañamiento y supervisión de la ejecución del mismo, monitoreo de condiciones ambientales de los espacios de archivo desde la elaboración de documentos precontractuales, recibo y supervisión de los implementos adquiridos, recolección, lectura y análisis de datos resultado del monitoreo ambiental, proyección e identificación de necesidades asociadas al almacenamiento; a saber: mobiliario, carpetas, cajas y prevención de emergencias documentales. Con gusto puedo allegar todas las evidencias que sean solicitadas desde el año 2018.

Por último, manifestar que mi trato con todas las personas que me rodean tanto en el ámbito personal como profesional es respetuoso y educado, por tanto rechazo completamente, la afirmación que se hace de que soy una persona que maltrata, grita o humilla. Por lo anterior solicito una reunión con las personas afectadas para aclarar la situación, porque más allá de las falsedades de las que se me acusa, mi interés es tener un buen ambiente laboral para el correcto desempeño de mis actividades.

Agradezco tu atención y quedo en espera de tus comentarios”.

- El día 5 de agosto de 2022, se atendió la citación del Comité de Convivencia Laboral de la Entidad relacionado puntualmente sobre este tema, en donde se enunciaron las actividades desplegadas hasta esa fecha y las futuras acciones a realizar.
- Teniendo en cuenta lo anterior, durante el mes de agosto se coordinó una visita a la sede del archivo central, con el fin de recibir de primera mano las impresiones de las y los colaboradores de ese equipo; recalcar los objetivos y retos del equipo; conocer los obstáculos que pudieran presentarse para el logro de los mismos y dialogar sobre la importancia del buen trato y una comunicación fluida para el logro de los objetivos misionales. Dicha reunión se realizó el día 24 de agosto de 2022, y se trataron los siguientes temas:
 1. Validación de las condiciones actuales archivo central.
 2. Necesidades de insumos tanto de aseo y cafetería, como de papelería y útiles de oficina. (favor elaborar el respectivo listado de insumos requeridos y tramitarlos con los respectivos enlaces, para poderles hacer el seguimiento respectivo).
 3. Necesidades de impresión de formatos y rótulos para los expedientes. (Coordinar con Técnico del equipo para obtener la versión más reciente de

- estos documentos, y coordinar su impresión y entrega en la sede del archivo central).
4. Coordinación con las demás direcciones de la SDMujer, para efectuar la depuración y entrega de los expedientes a intervenir.
 5. Coordinar con el técnico del equipo la metodología para completar la intervención de los expedientes contractuales. (Impresión de documentos faltantes)
 6. Se recalcó la importancia de respetar siempre el conducto regular para todas y cada una de las necesidades que se presenten, para hacer su respectiva trazabilidad y satisfacerla de la mejor forma.

Así las cosas y de acuerdo con lo relatado, se ponen de manifiesto las acciones realizadas en atención a la comunicación del asunto.

De otra parte, se precisa que el Departamento de la Función Pública en concepto N° 564731 de 2020 expresó:

La Ley 1010 de 2006, establece:

“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.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co



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 la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral; en consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos 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.

En ese sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en la Sentencia C-960 del 14 de noviembre de 2007, sobre el problema jurídico: ¿La exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo vulnera el derecho a la igualdad?, consideró:

“(…)

*“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.” A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé”.

Tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado como contrato realidad, es decir "aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma"

De acuerdo a lo anterior, cuando se hace referencia a una "relación laboral" se debe entender que ésta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad. Por lo tanto, si se encuentran los elementos esenciales mencionados, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene.

(...)"

Así, la protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley parcialmente acusada, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley.

[...]

A su vez, el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 establece que los bienes protegidos en el marco de las relaciones laborales son "el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa".

Finalmente, el párrafo del artículo, parcialmente acusado, excluye del ámbito de aplicación de la norma "las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa."

(...)

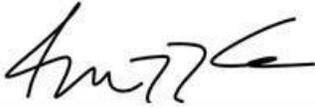
Finalmente, la Corte también resalta que aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso."

De acuerdo con la normativa anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tienen aplicación para los contratistas; no obstante lo anterior, es importante precisar que toda relación ya sea laboral, civil o contractual debe respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por las

acciones vividas en el sitio de trabajo tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia”.

Con lo anterior, se da respuesta a la petición anónima en mención y quedamos atentas a cualquier requerimiento adicional.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ana Rocío Murcia Gómez". The signature is fluid and cursive.

ANA ROCÍO MURCIA GÓMEZ
Directora Administrativa y Financiera

Elaboró: Diego Fernando Rosero Altamar – Contratista Dirección Administrativa y Financiera
Revisó: Nidia Lucero Clavijo – Profesional Especializado – Dirección de Talento Humano

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.