

	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL ÚNICO DISCIPLINARIO</b>
<b>Radicación:</b>	016 de 2021
<b>Disciplinado:</b>	PEDRO LUIS ESPEJO GALINDO
<b>Cargo:</b>	Operario Calificado 490-02
<b>Quejoso:</b>	MIGUEL ANGEL OSPINA
<b>Fecha Informe:</b>	09-11-2021
<b>Fecha Hechos:</b>	8-11-2021
<b>Asunto :</b>	Traslado por competencia

Ibagué Tolima, 07-12-2021

## ANTECEDENTES

### 1. EL INFORME // QUEJA

Mediante radicado interno 20213307 del 09-11-2021, el señor MIGUEL ANGEL OSPINA presenta escrito dirigido a la Dirección Administrativa y comercial de Instituto en el cual señala:

“(…) Para informarle la situación ocurrida el día 8 de noviembre del presente año en el parqueadero de Infibague, en el lapso de tiempo 7:30 y 8:30 a.m. donde me encontraba dentro de la camioneta de placa 779 conductor sr Rafael Mauricio Bueno Guzmán y mi Auxiliar Juan Carlos Gaitán; se me acerca el sr Pedro Luis Espejo y me abre la puerta de la camioneta rentándome a pelear e insultándome con groserías, me decía **“bájese y paliamos a cuchillo, machete o bala”** o lo **“espero después de las 6 y paliamos”**, el señor bastante alterado y agresivo con las palabras de grueso calibre, por lo cual no le seguí sus peticiones y evadí sus comentarios y6 yo le decía que me dejara. Para salir a trabajar.

Esto como resultado de lo ocurrido en la reunión del martes 2 de noviembre de 2021, donde fue este sr alterado con los jefes y tonos amenazantes por un reclamo que no le corresponde hacerlos, minimizando los técnicos lo cual yo como técnico le replique. Este sr crea un mal ambiente laboral, y esta situación ocurre desde hace mucho tiempo atrás.”

El Director Administrativo mediante memorando DA.70.10.04.214 del 10 de noviembre de 2021, realiza traslado por competencia del oficio en cita.

Que mediante auto del 12 de noviembre de 2021, se apertura investigación disciplinaria contra el funcionario PEDRO LUIS ESPEJO GALINDO.

Que ante las facultades oficiosas de la Oficina Asesora de Control Único Disciplinario se recibieron declaraciones de los testigos, el quejoso y el disciplinado.

Que revisada y la queja y los testimonios, esta dependencia advierte que estamos frente a un problema de convivencia laboral.

## 2. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que 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”, señala:

“ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: 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”.

Por su parte la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, “Por la 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”, señala entre otras El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. 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.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.:

Que los comités de convivencia laboral, son un espacio en el cual los trabajadores pueden conciliar sus diferencias y llegar a puntos de arreglo que les permitan tener una convivencia sana en el entorno laboral, siendo el espacio propicio para tratar de menguar las diferencias.

Que revisada y la queja y los testimonios, esta dependencia advierte que estamos frente a un problema de convivencia laboral.

En mérito de lo expuesto la Oficina Asesora de Control Único Disciplinario en uso de sus atribuciones legales y Reglamentarias,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: SUSPENDER.** La presente **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** en contra de PEDRO LUIS ESPEJO GALINDO identificado con cedula de ciudadanía N° 6007920, quien para la fecha de los hechos se desempeñaba como Operario Calificado 490-02 de la plata temporal adscrito a DIRECCIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES TRANSITORIAS – GRUPO ALUMBRADO PÚBLICO (AUX. LINIEROS) de INFIBAGUE., hasta tanto no se agote el procedimiento en el comité de convivencia laboral.

**SEGUNDO: TRASLADAR** por competencia la queja presentada por el señor MIGUEL ANGEL OSPÍNA DUARTE contra PEDRO LUIS ESPEJO GALINDO, al comité de convivencia laboral de INFIBAGUE para que se adelante el procedimiento descrito en la Resolución N° 652 DE 2012.

**TERCERO: NOTIFICAR PERSONALMENTE** a la disciplinada la presente decisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 101 de la Ley 734 de 2002. Para tal efecto, se librarán las respectivas comunicaciones, indicando la decisión

tomada y la fecha de la providencia. En caso que no pudiese notificarse personalmente, se fijará edicto en los términos del artículo 107 del Código Único Disciplinario.

**CUARTO:** CONTRA la presente providencia no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 110 de la Ley 734 de 2002.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**DARWIN AGUIRRE HERNÁNDEZ**  
Jefe Oficina Asesora de Control Único Disciplinario