

Bucaramanga, 05 SEP 2023


Señor (a)
GILBERTO NEIRA PEREIRA
Ciudad

REF: NOTIFICACIÓN POR AVISO.

La Personería de Bucaramanga, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que señala: - *Notificación por aviso - el cual cita: "Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso"*, le notifica el contenido del auto de archivo definitivo de fecha 15 de agosto de 2023, proferido por esta Personería dentro del CPA 1084-2020 (Oficio E-2023-6135).

Se adjunta copia de la provincia anotada.

Cordialmente,



GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

60

Bucaramanga,

Señor:

GILBERTO NEIRA PEREIRA
Autopista Floridablanca No 17-88
Ginepe2000@yahoo.es


ASUNTO: Comunicación Auto Ordena terminación de la actuación y archivo del proceso disciplinario CPA 1084-2020- SIGED 4845-2020

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 129 y 134 del Código General Disciplinario, le comunico que mediante auto del seis (6) de junio de dos mil veintitrés(2023) proferido por la Personera Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios de instrucción, dispuso el archivo definitivo del proceso disciplinario de la referencia, iniciado por queja presentada contra Alonso Arenas Pérez funcionario de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga; con el fin de notificar personalmente la providencia, sírvase comparecer al Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad, de lunes a viernes en el horario de 8 am a 12 m y 1 a 4pm.


Contra el mencionado auto procede el recurso de apelación, el cual deberá interponer y sustentar ante el Personero Municipal dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo de la comunicación, la cual se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido 5 días a partir del siguiente día a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada, conforme a lo establecido por los artículos 129 del Código General Disciplinario.

Adjunto auto de archivo y podrá conocer el expediente en el Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad.

Cordialmente,

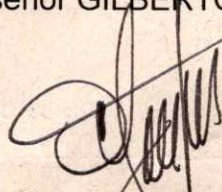


GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

Proyectó: Maria Helena Berbeo M 

CONSTANCIA FIJACIÓN:

El presente aviso se fija en un lugar público y visible de la Personería de Bucaramanga (cartelera de la entidad), y en el sitio WEB (notificaciones por aviso), a partir de la fecha 05 SEP 2023 a las 8:00 A.M., por el término de cinco (5) días, de acuerdo a lo establecido en el inciso 2 Art. 91 de la Ley 148 de 2011, CPA y C.A., para notificar al señor GILBERTO NEIRA PEREIRA.



GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General

CONSTANCIA DESFIJACIÓN:

El presente oficio se desfija hoy, _____ a las 4:00 p.m. de conformidad con lo establecido en el en el inciso 2 Art. 68 de la Ley 1437 de 2011, CPA y C.A.

GUSTAVO LONDOÑO SAAVEDRA
Secretario General



PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA
CORRESPONDENCIA RECIBIDA
22 AGO 2023 Hora _____
No. Radicación _____
Firma Recibido _____

60-30

DEPENDENCIA:	PERSONERIA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS DE INSTRUCCIÓN
RADICACION:	CPA 1084-2020 SIGED 4845-2020
FECHA HECHOS	Junio 2019
QUEJOSO:	GILBERTO NEIRA PEREIRA
DISCIPLINADO:	ALONSO ARENAS PEREZ
CARGO Y ENTIDAD	SUBCOMANDANTE GRUPO CONTROL VIAL DE LA DIRECCION DE TRANSITO DE BUCARAMANGA
DECISION:	AUTO DE TERMINACIÓN DE LA ACTUACIÓN Y ARCHIVO DEFINITIVO (ARTICULO 90 y 224 DE LA LEY 1952 DE 2019).

Bucaramanga, Agosto quince (15) de dos mil veintitrés (2023)

Se encuentra al despacho el presente averiguatorio, con el fin de decidir lo que en derecho corresponda.

I. ANTECEDENTES Y TRÁMITE PROCESAL

1.1. DEL INFORME DE SERVIDOR PÚBLICO. (Fis 01-06)

Al Despacho, se encuentra la remisión efectuada de fecha veintisiete (27) de julio de dos mil veinte (2020), por parte del Procurador Provincial de Bucaramanga ERIK OTONIEL LOZA CALA, donde pone en conocimiento a este Despacho el presunto acoso laboral instaurado por el señor GILBERTO NEIRA PEREIRA, Agente de Tránsito de Bucaramanga, en contra de ALONSO ARENAS PEREZ, en calidad de Subcomandante Grupo Control Vial de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, para la época de los hechos.

MATERIAL PROBATORIO QUE SOPORTA LA QUEJA DISCIPLINARIA

- FORMATO PARA INTERPONER QUEJA POR ACOSO LABORAL O PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA (DTB). (flo 08)
- Copia de queja por acoso laboral de fecha 21 de agosto de 2019, por parte de GILBERTO NEIRA PEREIRA contra el señor ALONSO ARENAS PÉREZ. (flo 09)
- Copia de Formato Solicitud de Información de fecha 03 de septiembre de 2019, suscrito por WILSON PAREDES MUÑOZ, actuando en calidad de Secretario del Comité de Convivencia Laboral y dirigido al Comandante General del Grupo de Control Vial CARLOS SANCHEZ PIMENTEL. (flo 10).
- Memorando No. 483 de fecha 11 de septiembre de 2019, suscrito por CARLOS ALBERTO SANCHEZ PIMENTEL actuando en calidad de Coordinador Grupo Control Vial, por medio del cual remite solicitud de información al Secretario del Comité de Convivencia Laboral WILSON PAREDES MUÑOZ (flo 11).
- Copia de Formato Solicitud de Información de fecha 13 de septiembre de 2019, suscrito por WILSON PAREDES MUÑOZ, Secretario del Comité de Convivencia Laboral, dirigido ALONSO ARENAS PÉREZ Subcomandante Grupo de Control Vial. (flo 12).
- Copia de Memorando No. 0494 de fecha 24 de septiembre de 2019, suscrito por ALONSO ARENAS PÉREZ Subcomandante Grupo de Control Vial, por medio del cual da respuesta al oficio del 13 de septiembre de 2019 requerido por el Secretario del Comité de Convivencia Laboral WILSON PAREDES MUÑOZ. (flo 13).
- Formato Seguimiento a Compromisos de fecha 30 de septiembre de 2019, suscrito por el Secretario del Comité de Convivencia Laboral WILSON PAREDES MUÑOZ,

dirigido a la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga (DTB) FLOR EVA DELGADO CARDENAS. (flo 14).

- Formato Información de fecha 30 de septiembre de 2019, suscrito por el Secretario del Comité de Convivencia Laboral WILSON PAREDES MUÑOZ, dirigido a GILBERTO NEIRA PEREIRA. (flo 15).
- Memorando No. 286 de fecha 18 de octubre de 2019, suscrito por FLOR EVA DELGADO CARDENAS actuando en calidad de Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo, anexando el Acta No. 020 del 17 de junio de 2019 y documentos de la aseguradora POSITIVA a WILSON PAREDES MUÑOZ. (flo 16-20).
- Acta No. 004 del 21 de enero de 2020, realizada en la Oficina de Contratación Dirección de Tránsito de Bucaramanga, en aras de mediar la queja recibida de fecha 21 de agosto de 2019 por parte de GILBERTO NEIRA PEREIRA (flo 21-24).
- CONSTANCIA DE NO ACUERDO ENTRE PARTES de fecha 07 de febrero de 2020. (flo 25).

1.2. AUTO QUE ORDENA REMISIÓN POR COMPETENCIA (FLS 26-28)

Mediante auto de fecha ocho (08) de octubre de dos mil veinte (2020), la Personería Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios, resuelve remitir por competencia a la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, debido a la carencia de activación en el ejercicio del poder preferente.

1.3 INVESTIGACION DISCIPLINARIA (37 a 43)

Mediante auto de fecha veintiséis de (26) de mayo de dos mil veintidós (2022), la Personería Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios, resuelve APERTURAR Investigación Disciplinaria en contra de ALONSO ARENAS PEREZ en su condición de Subdirector del Grupo de Control Vial de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, para la época de los hechos, por presunto acoso laboral.

Durante el trascurso de esta procesal se recaudaron las siguientes pruebas:

Oficio No. 151-2022 de fecha 22 de junio de 2022, suscrito por MABEL LUCIA HERRERA AMOROCHO, actuando en calidad de Asesora Talento Humano de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, por medio del cual aporta a la presente Delegada la siguiente documentación:

- Copia de Resolución No. 1014 de 1986 por medio del cual se enlista a ALONSO ARENAS PÉREZ dentro de los cargos de Alféreces III Categoría 7 de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. (flo 45).
- Copia Diligencia de Posesión No. 0054 de fecha 28 de julio de 1986 de ALONSO ARENAS PÉREZ (flo 46).
- Copia de Resolución No. 041 de 2021, por medio del cual se otorga una comisión a ALONSO ARENAS PÉREZ en el cargo de Comandante Código 290 Grado 01 Nivel Profesional de Libre Nombramiento y Remoción. (fls 47-48).
- Copia Diligencia de Posesión No. 010-2021 de fecha 01 de febrero de 2021 de ALONSO ARENAS PÉREZ (flo 49).
- Copia de Resolución No. 052 de 2022, por medio del cual se prorroga el término de una comisión de servicios al cargo de Comandante Código 290 Grado 01 Nivel Profesional de Libre Nombramiento y Remoción. (flo 50).
- Copia de Certificado No. 535 de 2022, suscrito por MABEL LUCIA HERRERA AMOROCHO Asesora Talento Humano Dirección de Tránsito de Bucaramanga, certificando tiempo laborado del disciplinado señor ALONSO ARENAS PÉREZ. (flo 51).
- Copia de Resolución No. 408 de 2016, POR MEDIO DEL CUAL SE COMPILA Y AJUSTA EL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DIFERENTES EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA. (fls 52-53).



- Copia de Resolución No. 638 de 2017, "Por la cual se conforma del Comité convivencia Laboral". (fls 54-56).
- Copia de Resolución No. 331 de 2019, "Por la cual se conforma al Comité de Convivencia Laboral" (fls 57-59).
- Copia de Resolución No. 349 de 2021, "Por la cual se conforma al Comité de Convivencia Laboral" (fls 60-61).

1.4 CIERRE INVESTIGACION DISCIPLINARIA Y TRASLADO ALEGATOS PRECALIFICATORIOS

Dentro del término legal, el investigado ALONSO ARENAS PEREZ presentó alegatos precalificatorios.

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede el Despacho a efectuar la valoración que corresponde a cada una de las pruebas aportadas, decretadas, allegadas y practicadas dentro del presente proceso para entrar a adoptar la decisión de fondo que en derecho corresponda, por las presuntas irregularidades descritas en el primer acápite de esta providencia.

La Constitución Política establece en el artículo 6 que los servidores públicos deben responder ante las autoridades, tanto por la violación de la Constitución Política y la ley, como por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones; fundamento de responsabilidad que se articula con las relaciones especiales de sujeción surgidas entre el Estado y el servidor público o el particular que cumpla funciones públicas, las cuales están orientadas a la consecución o materialización de los fines del Estado.

Considera pertinente esta agencia del Ministerio Público, efectuar la anterior reseña de varias de las diligencias que conforman el presente expediente, en la medida que las pruebas allegadas en el transcurso de la indagación preliminar, perfectamente se logra llegar a una conclusión acerca del devenir fáctico investigado, así como de las consecuencias jurídicas que de allí se derivan, en orden a la emisión de una investigación disciplinaria o un archivo de las diligencias.

Ahora bien, como punto de abordaje se tiene que mediante auto de fecha ocho (08) de octubre de dos mil veinte (2020), la Personería Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios, resuelve remitir por competencia a la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA, debido a la carencia de activación en el ejercicio del poder preferente.

No obstante, como consecuencia de lo anterior mediante proveído de fecha (02) dos de agosto de dos mil veintiuno (2021), la OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE BUCARAMANGA, decidió remitir el trámite de las diligencias a la Procuraduría Provincial de Bucaramanga en razón de la Circular 20 de 2007.¹

Sin embargo, mediante providencia de fecha (20) veinte de septiembre de dos mil veintiuno (2021), la Procuradora Provincial de Bucaramanga Dra. ANDREA LIZETH BUITRAGO JIMÉNEZ, finalmente decide respecto del poder preferente por lo que remite las diligencias a este órgano de control a fin de continuar con el trámite disciplinario.

Para el caso que nos ocupa, se tiene que mediante oficio de fecha 21 de agosto de 2019 el señor GILBERTO NEIRA PEREIRA actuando en calidad de Agente de Tránsito de Bucaramanga, impetra queja ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL por lo cual se translitera así. :

"(...) Por medio del presente, informo a este Comité las irregularidades que se han estado presentado con el señor ALONSO ARENAS PÉREZ.²

¹ Véase folio 09

² También véase folios 27 a 33



EL día 19-06-2019, sufrí accidente de tránsito en el cruce del Palenque a tomar la vía Girón, cuando me trasladaba al Tránsito de Bucaramanga, a cumplir mis labores. Reporté dicho incidente en la Oficina de Salud Ocupacional a la profesional FLORELVA DELGADO, quien inmediatamente me informa, que la motocicleta de dotación, en la cual me accidenté, quedaba en custodia en el taller de la D.T.B., mientras se investigaba el accidente de tránsito, e igualmente se le informó al señor Subcomandante ARENAS, vía correo electrónico.

En reiteradas ocasiones le he solicitado me entregue la motocicleta, pero él se niega, argumentando que la orden se la dió: [sic] "...la vieja quita motos..!".

El día 28 -06-2019, veo que la motocicleta ya estaba circulando y se la habían asignado al señor (oficial), EDGAR GUTIERREZ; cuando este vehículo lo tengo bajo mi custodia con inventario en el almacén de la D.T.B. Voy a la oficina del señor ALONSO ARENAS y le pregunto que quién es la persona encargada de "quitar" o entregar las motocicletas asignadas a los agentes de tránsito, y su respuesta fue: [sic] "... yo, porque las motos son mías y las puedo quitar en cualquier momento, mientras se resuelve lo suyo...", refiriéndose a una patología que tengo en la columna, pero, hasta el momento, no hay ninguna restricción médica que me prohíba o impida conducir motocicleta.

Esto me ha impedido cumplir a cabalidad mi actividad misional y el traslado desde el tránsito a los sitios asignados para laborar. A las formaciones diarias, me traslado hasta la D.T.B. en mi vehículo particular, pero de ahí en adelante ya no puedo hacerlo.

El día 14-08-2019, me encuentro en la oficina de Digitación reclamando un documento, y el señor ARENAS se acerca y frente a algunos compañeros y personal de CPS, me recrimina con palabras despectivas: [sic] "...usted no trabaja, usted es un muérgano...".

MUÉRGANO: Persona que es tonto y de poco entendimiento y otros sinónimos.

Cualquier información al correo electrónico: ginepe2000@yahoo.es.

Cuando ustedes lo requieran, aportaré audios que poseo de todas las conversaciones. (...)"

Como consecuencia de lo anterior, el día 21 de enero de 2020, fue celebrado dentro de las instalaciones de la Oficina de Contratación Dirección de Tránsito de Bucaramanga, Acta de Reunión No. 004 en aras de mediar la queja presentada por el quejoso señor GILBERTO NEIRA PEREIRA, de las cuales se extraen los siguientes apartes de interés.

"(...) 3.1. Siendo las diez de la mañana se hacen presentes en la oficina de contratación de la DTB los señores ALONSO ARENAS PÉREZ y GILBERTO NEIRA PEREIRA, los cuales fueron citados con el propósito de realizar la revisión del caso de queja iniciado el 21 de Agosto de 2019. Por parte del comité de convivencia laboral de la entidad, hacen presencia los miembros OSCAR YESID PEREZ y WILFER JAIMES Gómez quienes fueron elegidos de manera democrática en el seno del CCL para fungir como mediadores en el caso en cuestión.³

La reunión inicia con la lectura de la queja presentada por GILBERTO NEIRA hacia ALONSO ARENAS y el integrado del comité de convivencia realiza la revisión documental de la totalidad de soportes que contiene la queja, entre ellas, la acta de estudio de puesto de trabajo y el acta 020 de fecha 17 de junio de 2019 en la cual se encuentra una remisión del neurocirujano en la cual se espera la orden médica y recomendaciones del médico tratante para determinar la viabilidad física para que el señor Gilberto Neira pueda continuar conduciendo motocicleta de manera misional en representación de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga.

El 02 de Septiembre del 2019 se realiza examen médico ocupacional y no se evidencian recomendaciones.

Gilberto Neira expresa que el caso es persistente pero que no lo dejó explícito en la queja, así mismo, manifiesta que el señor Alonso Arenas lo reportó a Control Interno Disciplinario por el no cumplimiento de una orden e indica que él tiene audios para reiterar el caso de presunto acoso. También indica que el señor Alonso Arenas se tomó la atribución de retirarle la Motocicleta Oficial solo teniendo en cuenta una recomendación de la oficina de seguridad y salud en el trabajo de la DTB. Así mismo, manifiesta que no tiene ánimo conciliatorio, pues con el señor Alonso Arenas toda la vida ha tenido inconvenientes.

³ Véase folio 21-24



El señor Alonso Arenas manifiesta que a la fecha de la queja él estaba encargado como Comandante General del Grupo de Control Vial de la DTB y el retiro de la moto oficial no era capricho de él pues basado en una reunión efectuada el 17 de Junio de 2019 con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DTB en el cual se suscribió un acta de N 020 se contaba con dicha recomendación, y así mismo indica que como no existen recomendaciones médicas del neurocirujano o médico tratante, él debe seguir desarrollando sus funciones como Agente de Tránsito y al no cumplir con esto y al no presentar rse a realizar sus funciones de regulación vial en una hora pico en un lugar determinado del Municipio de Bucaramanga lo cual estaba consignado en la orden de servicio, pues se toma la decisión de reportarlo a control interno disciplinario de la entidad por su incumplimiento a las labores propias de su función como Agente de Tránsito. Así mismo, indica que a la fecha no tiene recomendaciones médicas del señor Gilberto Neira tal como lo indica el acta 020 del 17 de Junio de 2019, la cual allega a este despacho en esta diligencia. También aclara que no tener moto no es excusa para no cumplir sus funciones, pues es política y orden de la Dirección que se muestren resultados, y manifiesta que en ningún momento se le ha realizado ningún tipo de acoso laboral al señor Gilberto Neira y pues solo cumple directrices tanto de la Alcaldía de Bucaramanga como de la alta Dirección, estas recomendaciones se hacen solo por salud. El Señor Alonso Arenas, manifiesta que él tiene ánimo conciliatorio en esta diligencia y que siempre ha sido respetuoso, que la situación se puede subsanar pues expone que la moto está disponible pero es necesario conocer el estado de salud de Neira y las recomendaciones de médico pues es clave el autocuidado, y es necesario que se tenga claro que es acoso laboral y que se revise el tema de salud y reincidencia de accidentalidad del señor Neira.

Se aclara nuevamente que el Señor Gilberto Neira Pereira mediante acta firmada por el Comandante General (E) Alonso Arenas, la profesional de seguridad y salud en el trabajo Flor Elva Delgado, la fisioterapeuta Yamile Molina y el mismo se estableció el compromiso de sacar cita con el neurocirujano con el fin de realizar las recomendaciones médicas pertinentes y esta acta tiene fecha del 17 de Junio de 2019 a las 12:30 m realizada en la oficina de seguridad y salud en el trabajo. (...)"

Ahora bien, como resultado de la anterior el día el día 07 de febrero de 2020 es expedido CONSTANCIA DE NO ACUERDO ENTRE PARTES, por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral DTB y el Secretario del Comité de Convivencia de la misma entidad respecto de la mediación practicada el día 21 de enero de 2020.

No obstante, una vez avizorados los anteriores materiales probatorios el despacho procede a sintetizar los motivos materia de litigio, en relación a los hechos expuestos por el quejoso como de lo avizorado dentro del trascurso de la actuación disciplinaria de la siguiente manera:

- 1) Prescindir del medio de transporte en uso de las funciones laborales del quejoso señor agente de tránsito GILBERTO NEIRA PEREIRA, por parte del disciplinado ALONSO ARENAS PEREZ.
- 2) Cambio de funciones laborales asignadas por el disciplinado ALONSO ARENAS PEREZ, hacia el agente de tránsito GILBERTO NEIRA PEREIRA.
- 3) Presunta utilización de terminología despectiva del disciplinado ALONSO ARENAS PEREZ, hacia el quejoso GILBERTO NEIRA PEREIRA durante la jornada laboral.

Así las cosas, resulta pertinente traer a colocación la normatividad que regula aspectos relacionados con el Acoso Laboral en Colombia, de conformidad con lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006 que reza así

"(...) ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes



participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. *Persécutación laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. *Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. *Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. *Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. *Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (...)*

Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Providencia del siete (07) de febrero de dos mil dieciocho (2018) Radicación Número: 73001-23-31-000-2008-00100-01(40496).

(...) 12.4.2. Por otra parte, en lo que tiene que ver con las medidas sancionatorias, se advierte que mientras que la ley dispone que el acoso laboral cometido por un servidor público se sanciona como falta gravísima en el Código Disciplinario Único (artículo 10.1), a través del proceso disciplinario contemplado en este último (artículo 13) y por las autoridades que tienen competencias en materia disciplinaria (artículo 12), aquél que se presente en el sector privado da lugar a diferentes tipos de sanción³⁶, una de las cuales beneficia directamente a la víctima (artículo 10.2), sanciones que se imponen en el marco de un procedimiento judicial especial y expedito (artículo 13)³⁷ que se adelanta ante los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos (artículo 12)^{38 39}. 12.4.3. Así pues es cierto que, como lo estimó la Corte Constitucional en la sentencia T-882 de 2006, en vigencia de la Ley 1010 de 2006 existe una diferencia notable entre los mecanismos de protección con que cuentan los trabajadores del sector privado y los empleados oficiales, de modo que estos últimos sólo pueden acudir a la vía disciplinaria para que se sancione el acoso laboral del que han sido objeto, situación similar a la que se encontraban antes de su expedición, aunque con la diferencia de que ahora la conducta disciplinable es justamente el acoso laboral y no sólo algunas manifestaciones puntuales del mismo, lo cual trae aparejado el que se contemplen causales de atenuación y agravación específicas, así como una calificación de la falta predeterminada. Lo anterior sin perjuicio de que, como ocurría antes de la entrada en vigencia de la ley y como lo contempla indirectamente su artículo 1540, los empleados oficiales puedan atacar, en sede de nulidad y restablecimiento del derecho, la legalidad de actos administrativos basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. (...)

Así mismo, véase las conductas que no CONSTITUYEN ACOSO LABORAL EN COLOMBIA, en virtud del artículo 07 de la mentada Ley 1010 de 2006.

(...) ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) *Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*

b) *Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*

c) *La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*



d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. (...)"

También véase Sentencia C – 780 – 2007 Corte Constitucional

En relación con los parámetros que debe atender el juzgador al momento de establecer la existencia del acoso, así: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.

En este orden de ideas, para el caso que nos ocupa la presente Delegada al ejercer un análisis a profundidad respecto de los numerales 01 y 02 expuestos anteriormente, pudo concluir que del prescindimiento del medio de transporte así como del cambio de funciones asignadas durante la jornada laboral hacia el quejoso señor GILBERTO NEIRA PEREIRA obedecieron a motivos clínicos pues se tiene que a folio 19 reposa ACTA DE REUNION No. 20 de fecha 17 de junio de 2019 del cual se expone las siguientes situaciones:

"(...) 1. ORDEN DEL DÍA:

Revisar recomendaciones médicas para el cumplimiento de las funciones el señor, Gilberto Neira Pereira, Agente de Tránsito,⁴

2. DESARROLLO:

Flor Elva Delgado Cárdenas. Procede a dar lectura del examen ocupacional 9/12/2018. Examen ocupacional post. incapacidad. Dra. Laura Zafra Med. Esp.S.O. Recomendaciones: continuar

⁴ Véase folios 19-20

Estilos de vida saludable: Control de peso, hacer deporte. Natación.

Otras Observaciones y Recomendaciones: Control nutricional, fomentos de estilos saludables y cumplimiento de protocolos de SST.

No levantar carga pesada mayor a 5kls., evitar sobreesfuerzos en región lumbar, evitar movimientos repetitivos, evitar caminar por superficies irregulares o terrenos inclinados, evitar caminatas largas, restricciones sujetas a caminos posterior valoración por especialista tratante.

El día 12/06/2019 Yamile Molina Muñoz<. Fisioterapeuta Esp. S.O. realiza seguimiento al caso laboral por presunto diagnóstico de hernia Discal L4-L5. Refiere hace más de 5 años actualmente refiere sintomatología y es constante este último año lo han incapacitado con 15 días y este dolor se inicia cuando esta más de media hora de pie y lo califica con un 8 (dentro de La escala de dolor de 1 a 10) estando en un rango moderado por lo que se aplica encuesta de morbilidad sentida en la cual el trabajador refiere que este dolor se presenta cuando esta mucho tiempo de pie y lo han incapacitado se realiza valoración osteomuscular y se encuentra alteración postural (rectificación lumbar y protrucción abdominal moderada) y sobrepeso a la movilización de tronco refiere dolor retracción de isquiotibiales a la palpación se aprecia un espasmo muscular en región de superior de glúteo derecho. Refiere haber ido por urgencias la semana pasada y lo remitieron a neurocirujano. Se recomienda sacar cita por neurocirujano y realizar recomendaciones de medico laboral (...)"

De tal suerte, conforme lo esbozado obedeciendo al literal E de la Ley 1010 de 2006 en consonancia con el parágrafo de la norma ibídem, establece taxativamente "La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, **cuando sean necesarios para la continuidad del servicio**"

Bajo este precepto el presente Despacho encuentra razonado el cambio de funcionalidad asignado al quejoso, pues dicha desviación de funciones no fueron caprichosas por parte del disciplinado, todo que estas obedecieron a motivos de proseguimiento a las finalidades propias de la entidad, máxime cuando quedo demostrado el Agente de Tránsito GILBERTO NEIRA PEREIRA refiere diagnósticos de Hernia Discal L4-L5 que datan de más de 05 años.

De la misma manera, esta Agencia de Ministerio Público tampoco encuentra falencias respecto de prescindir del medio motorizado inicialmente otorgado al actor, pues precisamente por motivos de las accidentalidades acaecidas durante su estancia laboral hicieron oportuna la adaptación de otras herramientas laborales que permitieran no poner en riesgo la integridad física del quejoso.

En consonancia véase, Sentencia 110013105 031 2021 00516 01 del cinco (5) de septiembre de dos mil veintidós (2022), Magistrada ponente CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ, de La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Quinta Decisión Laboral:

"(...) Considerado lo anterior, en el presente caso la parte actora manifiesta que los testimonios de los demandados son claros en señalar que a la actora no le permitían prestar sus servicios en teletrabajo por recomendaciones médicas, pero sí hay compañeros de la demandante que les permitían trabajar en alternancia, ante lo cual, se advierte que dicha situación no configura una conducta de acoso laboral, pues todo lo contrario, se enmarca con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, que prevé las «conductas que no constituyen acoso laboral», así:

De modo que, la exigencia de acudir a las instalaciones de la empresa para desarrollar la labor para la cual fue contratada la demandante, corresponde a un requerimiento del empleador bajo el marco de las obligaciones contractuales y legales que tiene el trabajador. Asimismo, la Sala no puede pasar por alto que milita acta de cierre no. 1 del 12 de julio de 2021, respecto a la queja interpuesta por la actora, en donde se precisó que las partes no pudieron llegar a un acuerdo, por lo que se tomaron medidas para mitigar la ocurrencia de situaciones de inconformismo, dentro de las cuales se le advirtió a la demandante que: "La colaboradora deberá reintegrarse a laborar presencialmente a la sede de la calle 72 n° 7 -50". Además, respecto al hecho de haber adelantado un proceso disciplinario a la demandante, que culminó con la suspensión del contrato de trabajo, se debe advertir que esta circunstancia obedece a la potestad disciplinaria del empleador, la cual no puede tomarse como actos para fundamentar una conducta de acoso laboral. Máxime que el mismo no se adelantó de manera deliberada ni programada, pues dicho proceso se llevó a cabo con cumplimiento de las



etapas correspondientes y en garantía del debido proceso de las partes. También, la demandante en su interrogatorio de parte aceptó que ejecuta una menor proporción de labores, en comparación con los demás compañeros de trabajo. Lo cual coincide con lo manifestado por la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte.

Además, de conformidad con los testimonios de Mery Johana Sosa y Andrea Monroy, se observa que la demandante presenta incumplimientos en sus obligaciones laborales, pues la carga laboral, a pesar de ser menor, tampoco se cumple. En consecuencia, ninguna de las conductas desplegadas por la empresa demandada o por el demandado Aular Hernán Yanier Zermatt, se enmarcan dentro de las descritas como acoso laboral por la Ley 1010 de 2006, pues se itera, estas corresponden a exigencias mínimas del empleador o al cumplimiento de potestades otorgadas por la ley al empleador, dentro del marco de una relación laboral. Por el contrario, se observa que la empresa ha cumplido con sus obligaciones como empleador, pues el 4 de noviembre de 2021, realizó entrega de silla a la demandante, de acuerdo a las recomendaciones médicas laborales expedidas por parte de la Eps Compensar. También, se debe recalcar que en razón de las patologías acaecidas por la actora, el empleador ha cambiado la función y puesto de trabajo de la demandante, con el fin de adecuar su capacidad laboral con las tareas necesarias de la empresa, es decir, el empleador ha garantizado el trabajo de la demandante a través del cambio de funciones de acuerdo con sus capacidades laborales actuales. Finalmente, respecto a la manifestación de nulidad por falta de recepción de la testigo Sandra Quinchía Gómez, se advierte que este no es el momento procesal para aducir dicha circunstancia, pues ello ocurrió en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social llevada a cabo el 3 de marzo de 2022, lo cual se notificó en estrados, máxime que la decisión de la juez de primera instancia obedeció a circunstancias atribuibles a la parte interesada, de modo que este pedimento tampoco sale adelante. (...)"

Por último, en tercer orden respecto de la terminología despectiva utilizada por el disciplinado, el señor ALONSO ARENAS PEREZ adujo contar con los audios respectivos que soportaran la presunta degradación, sin embargo el despacho al analizar detenidamente el plenario no encontró material probatorio alguno en medio magnético o testimonial que pudiera inferir un comportamiento doloso por el actor, máxime cuando en un proceso tendiente administrar justicia es de relieve el aporte de pruebas necesarias para decir lo que en derecho corresponda, pues así lo estipula el artículo 147 de la ley 1952 de 2019 Necesidad y Carga de la Prueba.

"ARTÍCULO 147. Necesidad y carga de la prueba. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado."

Es así, que teniendo en cuenta los anteriores antecedentes fácticos y jurídicos el presente despacho no encuentra vulneración a normas reguladas de conformidad con la ley 1010 de 2006, ni demás apartes concordantes en contra del señor ALONSO ARENAS PEREZ, por tal razón no queda otro camino que el de archivar el presente informativo recordando que la finalidad de la ley disciplinaria es garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con la conducta de los servidores públicos, y es a través de los deberes que el legislador persigue encauzar el comportamiento de quienes cumplen una función pública. Por esto la esencia de la falta disciplinaria es la infracción a un deber.

Ahora bien, los servidores públicos sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente cuando incurran en faltas establecidas previamente por la ley. Es lo que conocemos como el principio de legalidad consagrado constitucionalmente en el inciso segundo del artículo 29 de la Constitución Política, desarrollado en materia disciplinaria por el artículo 4 de la ley 1952 de 2019, según el cual: "Los destinatarios de este código solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias. La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad.

Dadas las consideraciones antes anotadas, determina esta delegada que las pruebas allegadas al expediente, se consideran suficientes para llegar a la inequívoca conclusión que ninguna de las conductas investigadas, se adecuan a las descritas en el artículo 26 de

la Ley 1952 de 2019, por lo tanto y en vista que no se configura falta disciplinaria alguna, se proceda entonces a dar aplicación al artículo 90 de la Ley 1952 de 2019 que preceptúa:

“ARTÍCULO 90. Terminación del proceso disciplinario. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que comunicada al quejoso”.

En mérito de lo expuesto, la Personera Delegada para la Vigilancia Administrativa, y Asuntos Disciplinarios, en virtud a la Resolución 060 y 059 de mayo 27 de 2005, “Por la cual se organiza la doble instancia en el procedimiento ordinario y verbal en la Personería de Bucaramanga” a partir del 2 de junio del 2005.

III. RESUELVE

PRIMERO: Ordenar la terminación de la actuación, y en consecuencia disponer el **ARCHIVO DEFINITIVO** del proceso adelantado en contra de **ALONSO ARENAS PEREZ** en calidad de Subdirector del Grupo de Control Vial de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, para la época de los hechos en mérito de lo expuesto.

SEGUNDO: Por secretaria general de la Personería de Bucaramanga **NOTIFICAR** personalmente a las direcciones y/o correos electrónicos que obran dentro del plenario la presente decisión al investigado **ALONSO ARENAS PEREZ**

TERCERO: COMUNICAR al quejoso señor **GILBERTO NEIRA**, advirtiéndole que contra el auto procede el recurso de apelación, el cual deberán interponer ante el Personero Municipal dentro de los cinco (05) días siguientes a la comunicación respectiva la cual se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido 5 días a partir del siguiente día a la entrega de la comunicación en la dirección registrada, conforme lo dispuesto en los artículos 129, 131 y 134 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021

Para tal efecto líbrense las correspondientes comunicaciones indicando la fecha de la providencia y la decisión tomada. En caso de no ser posible notificar personalmente, notifíquese por estado

CUARTO: En firme esta providencia archívese el expediente **CPA 1084-2020 SIGED 4845-2020**.

COMUNIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVESE


MARÍA HELENA BERBEO MEDINA

Personera Delegada para la Vigilancia

Administrativa y Asuntos Disciplinarios de Instrucción

Proyectó: Sergio Andrés Morales Rueda Abogado Contratista CPS

NOTIFICACION PERSONAL

Bucaramanga, 18 DE AGOSTO DE 2023

En la fecha se notificó personalmente la anterior providencia

a: ALONSO ARENAS PEREZ, con C.C. No. 91.218.656, dentro del CPA 1084-2020.

Procede recurso si: () No: (x)

De: _____

El Notificado: ALONSO ARENAS PEREZ 91218656

El Notificador: MARCELA TAVERA
S Gra (E)