



STEST
202334601908211

Información Pública
Al responder cite este número

Bogotá D.C., Octubre 24 de 2023

Señor
ANONIMO
NO REPORTA
Bogotá - Bogotá DC

REF: Contrato IDU-352-2020 con Objeto "CONSTRUCCIÓN DE LA ADECUACIÓN AL SISTEMA TRANSMILENIO DE LA AV. CONGRESO EUCARÍSTICO (CARRERA 68) DESDE LA CARRERA 9 HASTA LA AUTOPISTA SUR Y OBRAS COMPLEMENTARIAS EN BOGOTÁ D.C." **Grupo 8.**

ASUNTO: Respuesta a su derecho de petición radicados IDU 202318501819062 del 10 de octubre de 2023 y radicado IDU 202318501874592 del 19 de octubre de 2023

Respetado ciudadano

En atención a la solicitud trasladada al Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) por la Personería de Bogotá, a través del radicado de la referencia, y en cumplimiento a las competencias fijadas en el Acuerdo Distrital 006 de 2021 "Por el cual se adopta la estructura organizacional del Instituto de Desarrollo Urbano –IDU, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones", obrando dentro del término legal, a continuación, se procede a dar respuesta a la inquietud que se realiza en los siguientes términos:

Solicitud

(...)

Expresamos nuestro total rechazo a las conductas reiterativas y hostiles contra el personal del grupo social y profesionales de otras áreas por parte del Sr. Alain Muñoz, quien se desempeña como Residente Social en el contrato IDU-352-2020 que ejecuta Concreto actualmente.

No se ha realizado el debido proceso, pues aun notificando al área de recursos humanos del contrato, el sujeto sigue actuando en desmedro del buen nombre, el ejercicio profesional y amenazando la permanencia del vínculo laboral, de los

1



STEST

202334601908211

Información Pública

Al responder cite este número

colaboradores en un contexto que el agresor considera su mayor jerarquía, rango o capacidad para intimidar.

La ley 1010 de 2006 define “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. Es 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 aras de lograr, lo establecido por la ley en comento (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), extraemos algunos apartes que identifican el actuar del Sr. Alain Muñoz con sus compañeros de trabajo:

“ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.

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.....Sin expresión alguna de conducta atenuante

ARTÍCULO 4. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo

ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

....un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establezcanse garantías...”



STEST

202334601908211

Información Pública
Al responder cite este número

Los continuos momentos de tensión, indisposición y malestar causados por el ofensivo actuar del Sr. Muñoz, de los cuales son testigos varios de los profesionales en las oficinas del contrato, se convierten en vergonzosos e indignos de un trabajador de tan prestigiosa compañía como lo es CONCONCRETO S.A., sin extensión a mención de otros aspectos frente a su desempeño laboral.

Solicitamos que, como entidad contratante, con la potestad para actuar, verifique lo denunciado y tome medidas al respecto. (...)"

Respuesta:

Al respecto el Instituto se permite indicar que su requerimiento fue trasladado al Interventor del proyecto – **Consorcio Troncal 68**, quien profirió respuesta mediante radicado IDU No 202352601886102 de fecha 20 de octubre de 2023, a través del cual el Contratista de Obra con oficio **C/352-INT-4223-23** manifiesta atender su requerimiento, conforme lo que a continuación se transcribe parte del mismo para su información así:

"(...)

En primera medida es preciso indicar que para CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. las personas son pilar fundamental de nuestro negocio y trabajamos por brindar a nuestros colaboradores espacios de trabajo seguros y confiables, con relaciones laborales que se ejecuten de manera ordenada y respetuosa, pues así lo establece y promueve la Organización en sus normativas internas como lo son el Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Ética. Es por ello que, ante la existencia de situaciones que denoten conductas que difieran de las políticas corporativas, la Compañía a través de sus entes reguladores acciona los procedimientos que su normatividad establece para tales eventos.

En línea con lo anterior, CONCONCRETO S.A. tiene dispuestos diversos canales de comunicación interna y externa con la finalidad de recibir todo tipo de peticiones, quejas o reclamos que puedan tener tanto trabajadores de la Organización como terceros, ejemplo de ello, son el Comité de Convivencia Laboral, la Línea Ética y la Línea de Servicio al Cliente, esta última publicada en la página web de CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. (...)

En atención a las manifestaciones (anónimas y sin soporte probatorio) que se hacen en el derecho de petición en commento, CONCONCRETO S.A. procedió en primera medida a validar si a través de alguno de sus canales internos o externos de comunicación se había efectuado algún tipo de reporte respecto del trabajador ALAIN OSWALDO MUÑOZ RODRIGUEZ identificado con cédula



STEST

202334601908211

Información Pública
Al responder cite este número

de ciudadanía N° 86.045.313 quien desempeña el cargo de Residente Social en el Proyecto TransMilenio Av. 68 G8, sin encontrar novedad alguna.

No obstante, en atención a los hechos expuestos en el derecho de petición y en la medida en que para nuestra Organización es pilar fundamental el bienestar de nuestros colaboradores y la promoción de ambientes de trabajo seguros y respetuosos adelantaremos las investigaciones del caso para verificar la veracidad o no de las circunstancias expuestas y de ser el caso tomar acciones tendientes a evitar la realización de conductas como las señaladas. (...)"

De acuerdo con lo manifestado por parte del contratista de obra, el IDU en atención a la solicitud en la que requiere *verificar lo denunciado y tomar medidas al respecto*, informa que como se encuentra establecido en la CLAUSULA QUINTA del contrato de obra, el contratista es independiente en la ejecución de su actividad y no existe relación laboral con el IDU, por causa del contrato de obra IDU-352-2020 y sus trabajadores, sin embargo, como lo informa el contratista está llevando las investigaciones al interior del caso en particular para verificar la situación.

Finalmente cabe señalar, lo dispuesto en la Cláusula 38, del referido contrato, de la siguiente manera:

“(...) CLÁUSULA 41 INDEMNIDAD

41.1 RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA

*El contratista será responsable y mantendrá indemne por cualquier concepto al IDU, frente a cualesquiera acciones, reclamaciones o demandas de cualquier naturaleza derivadas de daños y/o perjuicios causados a propiedades, o a la vida, o integridad personal de terceros o del IDU o de cualquiera de sus empleados, agentes o contratistas; que surjan como consecuencia directa o indirecta de actos o hechos u omisiones del contratista **sus empleados, agentes o subcontratistas**, en la ejecución de este Contrato(...)" (Negrilla y subrayado fuera de texto original)*

Sin perjuicio de lo anterior el IDU manifiesta que rechaza enfáticamente todo tipo de acoso laboral o maltrato sea fuera o al interior del instituto, en



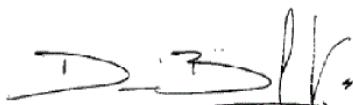
STEST
202334601908211

Información Pública
Al responder cite este número

cumplimiento de propender un ambiente laboral sano, de conformidad con las políticas de gestión que se tienen desde la Entidad.

En los anteriores términos se da respuesta de fondo, completa y de manera oportuna a su petición, de conformidad con la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye el título correspondiente del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



DENICE BIBIANA ACERO VARGAS
Directora Técnica de Construcciones (e)

Firma mecánica generada el 24-10-2023 03:24:54 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

Aprobó: EDWIN OSWALDO SANTISTEBAN BALAGUERA-Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
Revisó: YENNY CARLINA LÓPEZ – Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
Revisó: INGRID ELIANA BOGOYA – Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte
Elaboró: BRAYAN DAVID QUINTERO CORTES-Subdirección Técnica de Ejecución del Subsistema de Transporte

Te invitamos a hacer uso del formulario de Radicación Web
<https://www.idu.gov.co/page/radicacion-correspondencia>
Por esta opción puedes radicar tus comunicaciones generales y obtener tu número de radicado de manera inmediata.