
	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 1 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

AUTO No. 067 DE 2023

“Por medio del cual se abstiene de formular cargos y se ordena la terminación y archivo de la investigación”



(Artículo 211 de la Ley 1952 de 2019)

Bogotá D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

RADICACIÓN	IDPC 021 - 2018
INVESTIGADO	JONH FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ
CARGO	Profesional Especializado código 222, grado 03, de la planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, para la época de los hechos
FECHA DE LA QUEJA INFORME	012 de octubre de 2018
FECHA DE HECHOS	Por establecer
HECHOS	<i>“PRESUNTO MALTRATO VERBAL Y PSICOLÓGICO CONTRA UNA CONTRATISTA”</i>
QUEJOSO	MARIANA ANDREA URREGO YEPES

COMPETENCIA

El Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, en ejercicio de sus funciones y en uso de las facultades legales establecidas en la Ley 1952 de 2019, Modificada por la Ley 2094 de 2021 y en

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 2 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

especial las establecidas en el acuerdo 001 del 10 de enero de 2023, emanada por la Junta Directiva de la Institución, procede a ordenar la apertura de Investigación, todo en atención a los siguientes:



HECHOS

El día 12 de octubre de 2018, la señora Mariana Andrea Urrego Yepes, radicó queja disciplinaria en contra del funcionario JONH FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ bajo el N° 20185110091372, solicitando la apertura de la correspondiente actuación disciplinaria.

Informó la quejosa, haber sido objeto de acoso laboral por el señor LÓPEZ ÁLVAREZ, por la conducta reiterativa de agresión en el puesto de trabajo, en presencia de sus compañeros, además de comentarios continuos de descalificación profesional. Indicó que en su calidad de supervisor del contrato obstaculizó el cumplimiento de sus obligaciones contractuales por no asignarle las tareas que le correspondía *“por simple arbitrariedad”* por lo que tales funciones fueron asignadas a otros compañeros de trabajo, ante lo cual el 30 de julio le envió un escrito radicado con el N° 2015110067562 indicando los motivos de su inconformidad sobre la supervisión, sin que hubiera obtenido respuesta.

Señaló la quejosa que la situación se tornó inmanejable, con la conducta reiterativa de agresión y malestar del señor FREDY, hicieron de su ambiente laboral hostil y difícil de soportar, por lo que fue incapacitada por depresión y trastorno de ansiedad, como consta en la historia clínica que anexó. Agregó que una vez cumplida la incapacidad, continuó el maltrato del funcionario con gritos y manifestaciones agresivas en su contra, lo que generó que se tuviera que retirar de la oficina en varias ocasiones llorando, situación que puso en conocimiento del Director General.

El doctor Mauricio Uribe dispuso como medida preventiva cambiarla de puesto de trabajo y de supervisor del contrato, y remitir el caso para el comité de

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 3 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

convivencia, el cual el 28 de septiembre de 2018 le comunicó que no era competente para conocer el caso, por su calidad de contratista, situación con la que no estuvo de acuerdo. Mencionó la sentencia C-282 de 2007.

Argumentó que el contexto de la Ley 1010 de 2006, parte de la corrección y sanción de las conductas de acoso laboral, que se dan en el ámbito de cualquier relación de trabajo, sea pública o privada, verbal o escrita.

Finalmente, indicó que ante el conocimiento que tuvieron los funcionarios del Comité de convivencia del IDPC de una presunta falta disciplinaria realizada de manera continua y reiterativa por parte de JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ, debieron compulsarle copias para que se iniciara la investigación disciplinaria, máxime cuando se trataba de una falta gravísima por acoso laboral.¹

Se adjuntó al escrito de queja, el Oficio N° 20185620069441 del 28 de septiembre de 2018 suscrito por el Comité de Convivencia Laboral, oficio remitido a la quejosa por la Directora de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, escrito de la señora URREGO dirigido al doctor MAURICIO URIBE GONZÁLEZ, historia clínica de la señora MARIA ANDREA URREGO de la Clínica Montserrat, solicitud de la señora URREGO dirigida al Subdirector de Gestión Corporativa, correos electrónicos enviados entre la señora URREGO y el señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ, memorial dirigido al señor LÓPEZ ÁLVAREZ, formato clausulado contrato de prestación de servicios, y contrato de prestaciones de servicios profesionales 000145.²



ANTECEDENTES PROCESALES

Mediante Auto No. 0021 del 1 de noviembre de 2018, Control Disciplinario Interno del IDPC, avocó el conocimiento de las diligencias, ordenó la apertura preliminar, y la práctica de pruebas³.

¹ Folio 4-6

² Folio 7-55

³ Folio 1-3

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 4 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Auto N° 001 de 2020 del 17 de julio de 2020, la Oficina de Control Disciplinario Interno del IDPC, se ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra del ex servidor público JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ en su condición de profesional especializado código 222, grado 03, de la planta de persona del IDPC⁴.

Auto N° 011 de 2021 del 23 de julio de 2021, la Oficina de Control Disciplinario Interno del IDPC, con el cual prorrogó la investigación por el término de 6 meses⁵.

Mediante Auto N° 016 de 2021 del 7 de septiembre de 2021, se decretó la práctica de pruebas⁶.

Auto N° 007 de 2022 del 12 de julio de 2020, la Oficina de Control Disciplinario Interno del IDPC, se declaró cerrada la investigación y se corrió término para alegatos precalificatorios⁷.

PRUEBAS DECRETADAS Y PRACTICADAS

En desarrollo de la etapa de **indagación preliminar** se practicaron las siguientes pruebas:

1. Memorando radicado 20185200079803 del 21 de noviembre de 2018, del Subdirector de Gestión Corporativo en el cual remitió la información del señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ.⁸



⁴ Folio 93-95

⁵ Folio 167-168

⁶ Folio 176

⁷ Folio 202

⁸ Folio 64

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 5 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

2. Memorando radicado 20185620086083 del 13 de diciembre de 2018, de la Profesional Especializada SDGC, con el cual remitió las actas N° 004, 005, 006, del Comité de Convivencia.⁹
3. Resolución N°0 394 de 11 de junio de 2019 “*Por el cual se realiza un encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción*”, se encargó a la servidora LUZ PATRICIA QUINTANILLA PARRA en el cargo de Subdirectora de Gestión Corporativa a partir del 20 de junio, hasta el 22 de julio de 2019.¹⁰
4. Se incorporaron al expediente las Resoluciones Nos. 127 del 18 de marzo de 2020; 133 del 27 de marzo de 2020; 143 del 08 de abril de 2020; 155 del 27 de abril de 2020, 164 del 08 de mayo de 2020; 176 del 22 de mayo de 2020 y 191 del 01 de junio de 2020, expedidas por el Director General del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, por medio de las cuales se suspenden los términos en forma consecutiva de las actuaciones administrativas y disciplinarias desde el 19 de marzo al 16 de junio de 2020, en acatamiento a las medidas sanitarias dispuestas por las autoridades tanto locales como nacionales para mitigar la expansión de la pandemia por el coronavirus.¹¹

Que en atención a las pruebas decretadas y en respuesta a las solicitudes realizadas **en la etapa de investigación** se allegaron al expediente disciplinario los siguientes documentos:



1. Resolución N°0368 de 26 de agosto de 2020 “*Por medio del cual se reanuda el disfrute de unas vacaciones aplazadas*”, se reanuda el disfrute de vacaciones al servidor JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW en el cargo de Subdirector de Gestión Corporativa a partir del 23 de septiembre de 2020¹².

⁹ Folio 65-74

¹⁰ Folio 75

¹¹ Folio 77-92

¹² Folio 103

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 6 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

2. Resolución N°0 369 de 28 de agosto de 2019 “*Por el cual se realiza un encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción*”, se encarga a la servidora LUZ PATRICIA QUINTANILLA PARRA en el cargo de Subdirectora de Gestión Corporativa a partir del 31 de agosto, hasta el 22 de septiembre de 2020.¹³



3. Resolución N°0385 de 3 de septiembre de 2020 “*Por el cual se realiza un interrumpe el disfrute de unas vacaciones*”, se interrumpe las vacaciones servidor JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW a partir del 7 de septiembre de 2020¹⁴.

4. **Versión libre rendida por el señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ**, el 3 de febrero de 2021, en la cual informó que la queja instaurada por la señora URREGO, adujo una extralimitación de funciones y acoso laboral debido a que se le requería como resultado de la orden contractual que tenía como abogada de la Subdirección Administrativa en el área de talento humano. Manifestó que los resultados que le solicitó a la quejosa estuvieron enmarcados dentro de las obligaciones contractuales, no hubo ningún tipo de grosería, ni requerimiento contrario a lo estipulado. Aclaró que, si hubo diferencias desde la gestión, referente a la manera como se entregaban resultados, dado que había premura por desarrollar los procesos oportunamente, lo que conllevó a algunas discusiones normales, pero no pasaron a la esfera de grosería o acoso, por cuanto era él, el líder del proceso y el supervisor del contrato.

Como prueba de lo anterior, están los correos electrónicos que se remitían con la señora URREGO, en los que se demuestra que no había acoso laboral, además están como testigos las personas que siempre estaban en la oficina. Agregó que era entendible la presión a la que estaba sometida por los resultados solicitados por el Subdirector, pero no era tema personal, al

¹³ Folio 104

¹⁴ Folio 105

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 7 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

contrario, la señora URREGO siempre era grosera y respondía de mala manera los requerimientos

Manifestó que respecto al tema acaecido se adelantó diálogo, incluso una vez con el Subdirector, al inicio la señora MARIANA era receptiva, pero después alegaba que todos estaban en contra de ella, y había manipulación. La quejosa adelantó un proceso ante el comité de conciliación laboral, pero se desestimó porque no hubo elementos para tramitarlo.

Adjuntó 32 folios que contienen correos electrónicos remitidos a la doctora URREGO¹⁵.



5. **Declaración de la señora LAURA KATERINE RÚIZ CORONADO** el día 27 de abril de 2021, en la que manifestó que, por su contrato de prestación de servicios por horas, se presentaba en su lugar de trabajo una vez a la semana, y la mayoría del tiempo estaba en el Instituto, pero no en la oficina de talento humano. Indicó que nunca presenció un maltrato de parte del señor FREDY LÓPEZ hacía la señora MARIANA URREGO.¹⁶

6. **Declaración del señor GERSÓN ARLEY LÓPEZ VARGAS** el día 27 de abril de 2021, en la que manifestó que cuando ingresó a laborar en el IDPC, el trabajo no era en grupo, sino individual, no había comunicación entre JOHN FREDY y MARIANA, todo era manejado bajo criterios de tareas y no había comunicación entre ellos. En una ocasión presencié una discusión entre las personas objeto de la investigación, debido a que el señor FREDY le asignó una tarea que no correspondía a las actividades diarias y la señora MARIANA salió disgustada, pero no hubo falta de respeto del señor FREDY, hacía MARIANA.

Agregó que el señor FREDY no tenía ninguna preferencia por el grupo, buscaba buena relación con él, y Natalia, la señora MARIANA era tranquila,

¹⁵ Folio 111-141

¹⁶ Folio 160

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 8 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

sin embargo, después de la discusión no tenía buena actitud, pese a que no tuvo inconveniente con ella.¹⁷



7. **Declaración de la señora NATALIA TORRES GARZÓN**, el día 29 de abril de 2021, en la que comunicó que inició contrato en el año 2018 en el IDPC oficina de talento humano, y que presencié un altercado entre las partes, cuando el señor FREDY le solicitó a la señora MARIANA un cuadro donde estuviesen asociados los periodos de vacaciones de los servidores, pero ésta le respondió que no era trabajo de ella, que era una tarea asociada a nómina, y el señor FREDY le mencionó que no le iba a tramitar la cuenta de cobro, tres días después fueron citados por el doctor Juan Fernando, para resolver los inconvenientes, y en esa reunión el señor FREDY le pidió disculpas por hacer ese tipo de advertencias respecto a la cuenta. Luego tuvieron otra discusión, no recuerda la razón, y se gritaron mutuamente, pero no se faltaron al respeto.

El clima laboral de la oficina era difícil, por cuando la relación del investigado y la quejosa se había roto, entonces todo se hacía a través de correos electrónicos, y para mejorar la situación la señora MARIANA fue enviada a otra área. Puntualizó que no tuvo inconvenientes con el señor FREDY siempre fue respetuoso, amable, tuvieron una buena relación, y tampoco inconveniente con el equipo de trabajo.¹⁸

8. **Ampliación y ratificación de queja de la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES** el día 23 de agosto de 2021, en la que comunicó que se ratificaba del contenido de la queja con fecha 12 de octubre de 2018. Agregó que en el año 2017 tenía un contrato de prestación de servicios en el área de talento humano, el supervisor era el señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ, quien tuvo una conducta reiterativa de agresión en su puesto de trabajo, se dirigía hacia ella en tonos desobligantes, groseros e irrespetuosos, la gritaba para darle instrucciones sobre algo.

¹⁷ Folio 161

¹⁸ Folio 164

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 9 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Escuchó de un ex funcionario, que el doctor Juan Fernando le había solicitado al disciplinado hacerle la vida imposible con el fin de aburrirla para que accediera a terminar el contrato, pero con el paso del tiempo la conducta fue reiterativa, le hacía comentarios de descalificación profesional y personal, haciéndole un mal ambiente laboral. El señor FREDY le quitó las funciones propias de su ejecución contractual y la entregó a la señora NATALIA, ante lo cual realizó el reclamo y discutieron, al punto que al señor FREDY solo le faltó pegarle, tuvo una crisis nerviosa, y llamó a la línea púrpura, le prestaron atención psicológica. Cuando iba a llegar a la oficina, le generaba temor, ansiedad, tristeza y depresión.

Posteriormente una amiga le relató los hechos a un concejal de la ciudad, quien dialogó con el doctor Mauricio (Director), y fue cambiada de lugar de trabajo, pero no le asignaron las obligaciones de su contrato, sino otras funciones secretariales.

Indicó que las palabras desobligantes del señor FREDY, era que hacía las cosas mal, que no tenía ganas de trabajar, que era conflictiva, y que era mejor que el trabajo lo realizara NATALIA, y le ponía tareas de archivo de historias laborales y de secretaria.¹⁹



9. Mediante memorando 20211100140673 la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica remitió copia íntegra de la carpeta que contiene la información relacionada del contrato 033 de 2018.²⁰

10. Resolución N°000516 “*Por el cual se efectúa un encargo*”, se encargó a la servidora LUZ PATRICIA QUINTANILLA PARRA en el cargo de Subdirector de Gestión Corporativa a partir del 11 al 27 de octubre de 2021²¹.

¹⁹ Folio 173-175

²⁰ Folio 179 CD

²¹ Folio 185

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 10 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	



11. Resolución N°000607 “*Por el cual se efectúa un encargo*”, se encargó a la servidora GLADYS SIERRA LINARES²².

12. **Declaración de la señora CLAUDIA JENNIFER GALLÓN MARTÍNEZ** el 9 de noviembre de 2021, en la que manifestó que la señora MARIANA URREGO YEPES es su mejor amiga, se conocen desde hace 6 años, han compartido en escenarios políticos y familiares. Aclaró que no conoce al señor JOHN FREDY LÓPEZ ALVAREZ, solo tiene referencia por la situación que ocurrió con la señora MARIANA.

Relató que un día la señora MARIANA se presentó a laborar y el señor FREDY le solicitó que realizara una función de manera irrespetuosa, y ante el requerimiento de respeto, éste empezó a manotear, exaltado como si la fuera agredir, por lo que tuvo un shock nervioso, casualmente en ese momento la llamó vía telefónica y se dio cuenta que no podía pronunciar palabra, posteriormente, le dijo que su supervisor la había ultrajado, situación que era reiterativa, y el objetivo del señor FREDY era que renunciara. La ponía hacer labores de archivo, y las obligaciones jurídicas las cumplía una administradora pública, impidiendo que desarrollara el objeto del contrato. Indicó que el señor FREDY le confesó que estaba realizando esas acciones por orden del Director JUAN FERNANDO, para aburrirla, y hacer uso del presupuesto.

Ante la situación de su amiga, llamó a la línea púrpura con el objeto de denunciar esa situación de género, por la situación hostil y reiterativa del señor FREDY, fue remitida a la clínica MONSERRAT, en la que le diagnosticaron depresión por acoso laboral, ante esta situación se comunicó con su amigo ANDRES FORERO en su calidad de *concejal*, quien como vocero de la ciudadanía y de muchas mujeres en caso de violencia de género, contactó al Director del IDPC para solicitar explicación de lo ocurrido, y manifestó que iba a tomar medidas. Ante la advertencia del concejal, la señora MARIANA fue cambiada de dependencia, pero el ambiente continuó hostil, y decidió terminar anticipadamente el contrato, presionada por toda la situación.

²² Folio 188

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 11 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Puntualizó, que en el informe final le solicitaron que incluyera actividades que no había realizado²³.

13. Resolución N°00024 “*Por el cual se efectúa un encargo*”, se encargó al servidor ÓSCAR FONSECA GÓMEZ²⁴.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

Esta Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto de Patrimonio Cultural tiene competencia para conocer y decidir la presente investigación disciplinaria, pues conforme al inciso 5 del artículo 2 del Código General Disciplinario, “*corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias*”.



De igual forma, en el artículo 7 del Acuerdo 001 de enero de 2023, Oficina de Control Disciplinario Interno.

“Las funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno del IDPC, son las siguientes.

1. Adelantar la etapa de instrucción hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo de los procesos disciplinarios contra los/as servidores/as y ex servidores/as de la entidad u organismo, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.”

²³ Folio 192-199

²⁴ Folio 200

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 12 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

(...)

Marco Jurídico Aplicable



Según el artículo 220 de la Ley 1952 de 2019, cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos o se encuentre vencido el término de la investigación, debe calificarse la investigación disciplinaria, mediante decisión motivada, evaluando el mérito de las pruebas recaudadas para decidir si se formula pliego de cargos contra el investigado o se ordena el archivo de la actuación, según corresponda.

Entre tanto, en el artículo 222 del mismo código, se advierte que el funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado.

Planteado el hecho que originó la actuación disciplinaria, debe esta instancia determinar, si los hechos objeto del informe en efecto ocurrieron y si de ellos se observa responsabilidad disciplinaria por parte de los servidores públicos del INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL.

Es por ello que se hace necesario recordar, que tal como lo prevé el Código General Disciplinario, constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, o si están amparados por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 31 de dicho ordenamiento.

En tal sentido, entraremos a evaluar si existe conducta violatoria de deberes y prohibiciones por acción o por omisión de lo cual se procederá a formulación de

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 13 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

cargos o contrario sensu, este Despacho procederá a la aplicación del artículo 90 de la ley 1952 de 2019, que señala:

“(…)



*“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 será comunicada al quejoso.” (Subrayado fuera de texto para resaltar la causal de archivo).”*

El caso en estudio

Teniendo en cuenta el principio de limitación que impone que la indagación preliminar se circunscribe a los hechos del año 2017 y 2018, por la presunta conducta de maltrato verbal y psicólogo contra la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES en su calidad de contratista.

De conformidad con lo anterior, el problema jurídico a resolver en este caso, apunta a determinar si están o no dados los presupuestos legales para ordenar formulación de cargos en contra del señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ, en su calidad de Profesional Especializado Código 222, Grado 03, de la planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, para la época de los hechos, o si por el contrario, es procedente ordenar el archivo de las diligencias en su favor en razón a lo siguiente:

1. El posible acoso laboral en contra de la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES, quien suscribió el contrato de servicios profesionales 033 de 2018.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 14 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

2. El presunto maltrato verbal y psicológico contra la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES

Para tal efecto, tenemos que, la queja disciplinaria se circunscribe a unas posibles conductas de acoso laboral por parte del señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ, en contra de la quejosa, quien se desempeñaba para la época de los hechos como contratista, asignada al área de talento humano del IDPC, centrándose básicamente en la conducta reiterativa de comentarios de descalificación profesional, asignación de funciones que no le correspondían, impidiendo el cumplimiento de las obligaciones contractuales, trato irrespetuoso, con gritos y manifestaciones agresivas, y puntualizó que en una ocasión se alteró tanto que al señor LÓPEZ “ *esa vez solo le faltó pegarme*”²⁵.

Con base en la situación fáctica descrita anteriormente, las pruebas testimoniales, documentales, la ampliación de la queja, y la versión libre rendida por el disciplinado, considera esta Oficina que:



1. *Acoso laboral y su relación con el contrato de prestación de servicios*

Se destaca en primer lugar, que uno de los planteamientos jurídicos, va encimando a examinar y determinar si se configuró un acoso laboral por parte del investigado contra la quejosa, quienes laboraron para la época de los hechos, el primero como Profesional Especializado Código 222, Grado 03, de la planta de personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, y supervisor de la señora URREGO, y la segunda, en su calidad de abogada, y bajo la suscripción del contrato de servicios profesionales 033 de 2018 de la misma entidad.

Al respecto, tenemos que la ley 1010 de 2006, determina el objeto y el ámbito de aplicación del acoso laboral en los siguientes términos:

“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

²⁵ Folio 174

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 15 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de 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. (subrayado fuera de texto)

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;

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 16 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

La persona natural que omite 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”.*



El cuerpo normativo vigente sobre el tema, nos permite dilucidar que las conductas anteriormente expuestas, y la vinculación que tenía para el momento de los hechos la señora MARIANA URREGO YEPES como contratista del IDPC, no se encuentran dentro de los elementos que dispone la norma, para entrar de fondo en el estudio de posible conducta irregular bajo esa figura, como lo es el acoso laboral, por cuanto su ámbito de aplicación se encuentra delimitado taxativamente. Por tanto, no es posible establecer que se configuró esta conducta, en contra de la señora URREGO.

Así mismo, el 4 de septiembre de 2018 se reunió el Comité de Convivencia en el que se trató la queja elevada por la señora MARIANA URREGO, y se estableció que de conformidad con la Resolución N° 0000652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, en el artículo 2 dijo: *Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia”.* Determinando que no estaba dentro de sus funciones tratar asuntos entre los contratistas y los servidores de públicos de la entidad, atendiendo la norma del caso²⁶.

Sobre el asunto igualmente, la sentencia C-960 de 2007, declaró exequible el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en los siguientes términos:

“De lo planteado por el actor se identifican dos grupos que, según él, deberían recibir la misma protección frente al acoso laboral: los que se encuentran bajo una

²⁶ Folios 7 y 70

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 17 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

relación laboral y los que se encuentran en una relación civil o comercial mediante un contrato de prestación de servicios.

La jurisprudencia de esta Corte ha establecido en múltiples oportunidades que un tratamiento legislativo diferente no implica per se una violación del principio de igualdad, siempre y cuando se funde en una distinción objetiva y el trato diverso sea razonable[34]. Para determinar la objetividad y razonabilidad del trato diferente se ha acudido al juicio de igualdad “uno de los métodos de análisis empleados por la Corte Constitucional para examinar la constitucionalidad de tratamientos distintos establecidos por el legislador en ejercicio de su potestad de configuración.”[35] El primer paso de este juicio “versa sobre la relevancia del principio de igualdad en un determinado caso. Cuando el legislador ha tratado de manera diferente situaciones que son claramente distintas, la Corte ha considerado que no procede efectuar un juicio de igualdad. Para determinar cuando dos situaciones sí son comparables y, por lo tanto, es pertinente realizar un juicio de igualdad, la Corte ha señalado criterios que integran el primer elemento del juicio de igualdad”.[36]



La Corte estima, en este primer paso del juicio de igualdad, que los dos grupos de personas relevantes no son comparables. El grupo de quienes trabajan esta conformado por las personas que laboran en el marco de una relación laboral. Como se mencionó, las relaciones laborales son aquellas en las que, independientemente de cómo se las haya clasificado o denominado formalmente en un contrato, se encuentren tres elementos esenciales: i) la actividad personal del trabajador; ii) la subordinación; y iii) un salario como retribución del servicio.

El segundo grupo, según el demandante, esta integrado por quienes presten un servicio en cumplimiento de un contrato civil y/o comercial. De otra parte, los contratos civiles o comerciales de prestación de servicios son aquellos donde de manera independiente una persona se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo al objeto del contrato para con otra persona.

Por lo tanto, el elemento diferenciador determinante entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios es la dependencia o subordinación. Pues en las primeras dicho elemento se encuentra presente mientras que en los segundos no.

Así, los dos grupos de personas en principio no son comparables y no es exigible constitucionalmente un mismo trato. En la sentencia C-397 de 2006[37] se dijo:

12. Así mismo, resulta sin fundamento el cargo por la presunta discriminación de los trabajadores dependientes, frente a los trabajadores independientes, por ser claramente distinta, por definición, la situación de unos y otros, de modo que constitucionalmente no es exigible una igualdad de trato. Por el contrario, las

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 18 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

normas acusadas vulnerarían el derecho fundamental a la igualdad si, desconociendo dicha diferencia sustancial, les otorgaran un trato uniforme.

De acuerdo a lo anterior, es manifiesto que los supuestos de los que parte el demandante no son comparables. Así, no es procedente un juicio de igualdad, ya que los contratos laborales y los contratos de prestación de servicios son esencialmente diferentes”.

Así mismo, el concepto 609651 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública, preceptúa:



“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 legal y reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional en Sentencia C-960 de 2007 se pronunció:

“El artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, parcialmente acusado, enuncia el objeto de la ley. De acuerdo a la disposición, la ley busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral entendido como ‘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’.

Dicho objeto se inscribe en el contexto de una ‘relación laboral’ pública o privada. En la sentencia C-282 de 2007 se dijo al respecto:

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 1 señala expresamente que la ley tiene por objeto proteger la

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 19 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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 ‘aquel 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. En la sentencia C-282 de 200729 se dijo al respecto:

‘Igualmente, al referirse a ‘los sujetos y ámbito de aplicación de la ley’ (tema central que discute el actor), se indica que son sujetos activos o autores del acoso laboral, quienes ejercen una posición de dirección o mando en el marco del Código Sustantivo del Trabajo, así como aquéllos que la ejercen por tener la calidad de jefe o superior jerárquico de una dependencia estatal (primera parte del artículo 6). Por su parte, se señala que son sujetos pasivos del acoso laboral ‘los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado’, y ‘los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública’ (Segunda parte del artículo 6)’

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 20 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

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'



(...) De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que si en realidad, existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

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 lo anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas. No obstante, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia.

De acuerdo a la jurisprudencia y las normas sobre el tema, es posible dilucidar que la figura de acoso laboral, se ha establecido de acuerdo a la presunción de existencia de una relación laboral, y depende de las formas de ingreso al sector público, dentro de las que se encuentra la vinculación por medio de un contrato de prestación de servicios como en el caso concreto, que de conformidad al párrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, tiene una naturaleza civil o comercial, en la cual se ha definido que una persona de manera independiente se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo con el objeto del contrato.

Por su parte, la Ley 80 de 1993, define el contrato de prestación de servicios como: "3. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 21 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.”



Entonces, la competencia en materia de acoso laboral solo opera en el contexto de una relación laboral, por cuanto una de las características de los contratos de prestación de servicios es la ausencia de subordinación, elemento importante que puede determinar la existencia, de ese vínculo, y en caso de que se presenten conductas que no se puedan exigir por intermedio de la Ley 1010 de 2006, existen otros instrumentos jurídicos dentro de nuestro ordenamiento de acuerdo con cada caso, para solicitar la protección, garantía o amparo.

Para el caso en estudio, tanto la ley como la jurisprudencia fijaron los parámetros necesarios sobre la existencia de una relación laboral. En tal sentido, no es viable a los contratistas incluirlos como beneficiarios de acoso laboral, ya que a estos los rigen las normas de la contratación estatal, para la cual se entrará a estudiar la conducta denunciada en el siguiente aparte.

2. Maltrato, irrespeto y vulneración de los derechos fundamentales de la quejosa:

De otro lado, en relación al segundo problema jurídico, es importante indicar que los presuntos tratos irrespetuosos que quebrantaron los derechos de la aquí quejosa, que afectaron el desarrollo y cumplimiento del contrato N° 033 que tenía por objeto *“Prestar servicios profesionales al Instituto Distrital de Patrimonio Cultural para apoyar jurídicamente los temas relacionados con la gestión del talento humano y demás asuntos de la subdirección de gestión corporativa”*, y las siguientes obligaciones específicas:²⁷

²⁷ Folio 183 CD contrato 033 de 2018 página 6


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20235300137553</p> <p>Fecha: 18-10-2023</p> <p>Pág. 22 de 33</p>
	<p>CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</p>	
	<p>AUTO</p>	

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

- a) Apoyar en la proyección, revisión y análisis de los actos administrativos y demás documentos que regulen las actividades de administración de personal.
- b) Resolver jurídicamente los requerimientos efectuados a la Oficina de Talento Humano, por parte del supervisor del contrato, antes de control y demás instancias a que haya lugar.
- c) Hacer seguimiento a los procesos administrativos y laborales con respecto a la selección de personal administrativo de la entidad.

GC-F-18 V7. 2-01-2018

00030 M



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD Y ANALISIS DE SECTOR PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN.</p>	<p>Código: GC-F-18</p>
		<p>Versión: 7</p>

- d) Participar en reuniones asignadas por el supervisor del contrato en cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- e) Dar atención oportuna al SDQS, según la remisión de quejas y la correspondencia asignada por los diferentes medios utilizados por la entidad.
- f) Proyectar conceptos jurídicos y respuestas a los requerimientos relacionado con derechos de petición y consultas sobre actos administrativos (resoluciones, decretos, directivas entre otros).
- g) Velar porque los expedientes que contienen las historias laborales se encuentren de acuerdo a lo establecido por el AGN (archivo General de la Nación).
- h) Proyectar actos administrativos que resuelvan el reconocimiento de prestaciones sociales y situaciones administrativas de los servidores públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural de conformidad con la normatividad legal vigente.
- i) Responder las acciones judiciales que sean sometidas a su consideración y conforme con las instrucciones del supervisor del contrato.
- j) Las demás relacionadas con el objeto del contrato.

Delimitados las actividades que debía desarrollar la quejosa, y su reproche frente el obstáculo que al parecer le impuso el inculpado de poder cumplir sus obligaciones contractuales efectivamente, al plenario se allegaron los correos electrónicos que intercambiaban mutuamente las partes involucradas así:

Enviados por la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES
mariana.urrego@idpc.goc.co

- 17 de abril de 2018 “me permito reiterar lo manifestado por usted en varias ocasiones en relación al cuadro solicitado, en el cual he indicado que mi

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 23 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

responsabilidad de la elaboración de los actos administrativos no se extiende al control que usted como administrador de la nómina debe tener con respecto a las fechas en que se debe programar el pac”²⁸.

- 10 de septiembre de 2018 *“De manera reiterativa, sean revisados los actos administrativos los cuales estamos dando cumplimiento al acuerdo sindical, los cuales le fueron entregados a usted hace dos semanas”²⁹.*
- 22 de agosto de 2018 *“Con ocasión a su correo en el que manifiesta que “En virtud de la Supervisión del Contrato 033 de 2018, me permito solicitar la entrega del informe detallado sobre las actividades de bienes y de implementación del SG-SST que se han venido desarrollando en el transcurso del año 2018...” al respecto me permito recordarle en primer lugar que las actividades de bienestar y de implementación del SGSST, NO ESTAN DENTRO DE MIS OBLIGACIONES CONTRACTUALES”³⁰*
- 2 de agosto de 2018: *“me permito informarle que teniendo en cuenta que la tarea fue asignada un día y medio antes del día hábil al cumplimiento de lo solicitado, toda vez que la circular 004 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, el lunes no es día hábil y el martes es festivo, no es posible emitir un concepto, en un día”*

Enviados por el señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ
fredy.lopez@idpc.goc.co



- 16 de abril de 2018 *“teniendo en cuenta la responsabilidad que le asiste frente a la expedición de los actos administrativos de la oficina de talento humano... solicito un cuadro en el cual se relacione la fecha de programación de vacaciones programas para cada uno de los servidores de la planta de la entidad”³¹.*

²⁸ Folio 118

²⁹ Folio 20

³⁰ Folio 22

³¹ Folio 118

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 24 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	



- 2 de agosto de 2018 *“con el fin de solicitarle explique las razones por las cuales no se han expedido las resoluciones de vacaciones de los servidores que de acuerdo con la programación enviada por usted”*³².
- 22 de agosto de 2018 *“se requiere hacer el respetivo análisis jurídico frente al manual de funciones de cada uno de estos funcionarios con el fin determinar la viabilidad jurídica de realizar esta asignación por oficio”*³³.

De lo que es posible extraer, que las tareas encomendadas por el señor FREDY en su condición de supervisor de la señora MARIANA, no estaban por fuera de las obligaciones específicas establecidas en el contrato N° 033, todas estaban encaminadas al cumplimiento de los procesos y procedimientos asignados al área de talento humano. No es posible considerar que las labores solicitadas a la quejosa, tuvieran un objeto diferente al del área en que laboraban, no obstante, se observa que en su mayoría las conversaciones electrónicas sostenidas, eran incómodas y denotaban la falta de comunicación que existía entre ambos profesionales, al punto, que la quejosa en alguna ocasión y forma inadecuada respondió *“NO ESTAN DENTRO DE MIS OBLIGACIONES CONTRACTUALES”*, entonces, mal podría decirse que los correos electrónicos enviados por el disciplinado eran irrespetuosos y lesionaban el fuero interno de la quejosa, quien respondía en términos similares y en desacuerdo a lo que se le requería.

Con relación a la configuración del trato irrespetuoso, descalificación como profesional, tonos desobligantes, groseros e irrespetuosos cuando se requería alguna labor, y mal ambiente laboral, debe concluir esta Oficina que no se encuentra en el acápite probatorio una actitud demostrable y recurrente por parte del investigado, con intención de maltratar, desmotivar o inducir a su renuncia, sino un planteamiento de observaciones frente a los desacuerdos en las obligaciones que debía desarrollar la contratista, como lo expuso el disciplinado en su versión libre, al aceptar que hubo diferencias desde la gestión por la manera como se entregaban resultados, pero no hubo un maltrato de su parte, a la quejosa.

³² Folio 23



³³ Folio 31

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 25 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Frente a este tópico, cobran relevancia los testimonios de los servidores de la oficina de talento humano, de los que se extrae, que no hubo por parte del disciplinado un trato irrespetuoso para con la quejosa, como lo relató la señora NATALIA TORRES, quien presencié una discusión por un requerimiento del señor FREDY a la señora MARIANA para que realizara un cuadro relacionado con las vacaciones de los servidores, pero ésta respondió que no era su trabajo, en otra ocasión *"se gritaron mutuamente, pero no se faltaron al respeto"*, incluso que el disciplinado le pidió disculpas a la quejosa por haber referido que no firmaba la cuenta de cobro. Como también las testimoniales, del señor GERSÓN y la señora LAURA, quienes laboraban en esa dependencia, y narraron que no presenciaron algún tipo de maltrato hacia la señora MARIANA, y además la señora NATALIA TORRES informó que cuando cambiaron de área a la quejosa, las funciones que desarrollaba aquella, le fueron asignadas a ella.

Ahora bien, en la ampliación y ratificación de la queja por parte de la señora Mariana Andrea Urrego Yepes, a folios 173 a 175, a la pregunta *"...manifieste al despacho, si las recuerda, las palabras desobligantes, descalificantes y las actitudes despectivas que mantenía el señor Jhon Fredy López, para con usted"* Contestó: *"Si, que yo hacía las cosas mal, que yo no tenía ganas de trabajar, que tenía una actitud negativa frente al trabajo, que yo era una conflictiva y que no se me podía decir nada, que por eso él prefería que yo no hiciera nada, que era mejor que lo hiciera Natalia, me insistía mucho en que él era el coordinador de talento humano y por eso yo tenía que hacer lo que él decía que hiciera y aunque no lo decía con sus actitudes y comportamientos me decía hacía sentir que no valía mi trabajo y ni como profesional, no tenía ningún valor y por eso las tareas que me ponía era que le archivara cosas en las historias laborales, que le organizara las historias laborales y actitudes como si yo fuera su secretaria, como pásame eso que lo necesito, insisto, que prefería asignarle las cosas jurídicas y correspondientes a mi trabajo a alguien que no era abogada antes de permitir y dejarme que yo continuara con el cumplimiento de mis obligaciones contractuales."*

En el presente caso, las supuestas palabras desobligantes y descalificantes, carecen de datos objetivos que precisen alguna situación ofensiva en la diligencia de ampliación y ratificación de la queja de la señora MARIANA URREGO. Así como no existe, una disposición idónea para estructurar una imputación de la

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 26 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

presunta agresión en el puesto de trabajo, que permita constituir la atribución de una falta disciplinaria de conformidad con el numeral 6 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, con reforma de la Ley 2094 de 2021.

Debemos recordar que los tipos de violencia pueden ser física, la violencia de género, el acoso psicológico y el acoso sexual. Esto para significar, que de acuerdo a los elementos de convicción obrantes en el plenario como los correos electrónicos y las declaraciones rendidas por aquellas personas que trabajaban y permanecían más tiempo en Talento Humano, demuestran lo contrario a la percepción de la quejosa, son claras, sin ningún apasionamiento, diferentes a relatar el acontecer del ambiente laboral y el trato del investigado, para con sus compañeros y la señora Mariana.



Ahora, respecto de la declaración de la señora Claudia Jennifer Gallón Martínez,³⁴ quien declaró que tiene una amistad muy cercana con la señora Mariana Urrego, y afirmó que su amiga le manifestó que el señor Fredy tuvo una actitud hostil y un trato irrespetuoso hacía ésta, le quitó las obligaciones contractuales para entregarlas a otra persona que no estaba capacitada, ejercía presión con un ambiente laboral difícil con el objeto que renunciara. También informó sobre la relación con el investigado que *“no lo conozco de forma personal o de trato, lo conozco de oídas, por las situaciones que se presentaron con mi amiga Mariana Urrego, tengo es la referencia de quien es Fredy por las situaciones que se presentaron”*

Por lo anterior, se trae a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en decisión SP10694 del 13 de agosto de 2014

“En efecto, se ha dicho que el testimonio de oídas, que también es denominado testigo indirecto o de referencia, lo que acredita es el relato que otro hizo respecto de un suceso, más no la veracidad del mismo.

«No implica lo anterior que dicho mecanismo de verificación [el testigo de referencia] deba ser rechazado; lo que ocurre es que frente a las especiales características en precedencia señaladas, es necesario estudiar cada caso en particular, analizando de manera razonable su credibilidad de acuerdo con las circunstancias personales y sociales del deponente, así como las de la fuente de su

³⁴ Folio 192-199

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 27 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

conocimiento, si ha de tenerse en cuenta que el testigo de oídas no fue el que presencié el desarrollo de los sucesos y que por ende no existe un real acercamiento al hecho que se pretende verificar.» (CSJ SP, 21 Abr 1998, rad.10923)

La corte se ha ocupado de fijar los requisitos para la correcta apreciación del testigo de oídas, con el fin de evitar que en su estimación se incurra en errores de hecho:

De esa forma, se ha concluido que aun cuando el testigo de oídas no es de por sí prueba deleznable, el operador jurídico está en la obligación de dedicar especial cuidado al ejercicio valorativo que implica esa clase de medios de prueba, ya que esta especie de testimonio adquiere preponderancia en aras de reconstruir la verdad histórica y hacer justicia material, únicamente cuando es imposible obtener en el proceso la declaración del testigo o testigos que tuvieron directa percepción del suceso. Por eso, la Sala ha establecido, según surge de sus precedentes jurisprudenciales, cuatro presupuestos a aplicar con ocasión de la apreciación del referido medio de persuasión:

(...)



En conclusión, el testimonio de oídas se erige como medio de persuasión idóneo, serio y creíble cuando, además de reunir los dos primeros presupuestos, “aparece corroborado o respaldado por otros elementos de convicción que no permiten dudar de la veracidad del relato hecho por otras personas al testigo”³⁵, lo cual implica afirmar que la prueba testifical de referencia única, por sí sola, es decir, huérfana de otros medios probatorios que la confirmen y robustezcan, en cualquier caso carece de eficacia suficiente para desvirtuar la presunción constitucional y legal de inocencia³⁶.

(...)

Oportuno es precisar que la prueba indiciaria «es una prueba indirecta, construida con base en un hecho indicador, acreditado con otros medios de persuasión autorizados por la ley, del cual razonadamente, según los postulados de la sana crítica se infiere la existencia de otro hecho indicado, hasta ahora desconocido y que interesa al objeto del proceso, el cual puede recaer sobre la materialidad de la

³⁵ Cfr. Sentencia de 18 de octubre de 1995, radicación 9226, criterio reiterado en sentencias de 2 de octubre de 2001, radicación 15286, y 5 de octubre de 2006, radicación 23960.

³⁶ Ídem, obras citadas.



	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 28 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

conducta típica o la responsabilidad del sujeto agente, para confirmar o infirmar cualquiera de esas categorías» (CSJ SP 19 Mar 2014, rad. 38793).

La importancia que tiene este medio, para el caso que nos ocupa es sin lugar a dudas que le permita a esta autoridad disciplinaria realizar una serie de razonamientos lógicos a partir de aquellos elementos conocidos en el plenario, tal circunstancia se presenta con los testimonios rendidos por los señores LAURA KATERINE RÚIZ CORONADO y NATALIA TORRES GARZÓN, y el señor GERSÓN ARLEY LÓPEZ VARGAS, que señalaron “*que no presenciaron algún tipo de maltrato hacia la señora MARIANA*”, situación que no permite dilucidar los hechos puestos en conocimiento por la quejosa. En otras palabras y reiterando la jurisprudencia en precedencia, que el indicio como aquel medio de prueba que consiste en una inferencia lógica que se realiza partiendo de un hecho conocido y plenamente demostrado, situación que no acontece en el caso sub-examen, se pueda deducir un hecho desconocido, y así arribar a una determinada conclusión.

Entonces, el testimonio de oídas de la señora Gallón Martínez, quien percibió de manera indirecta los hechos que le puso de presente su amiga y quejosa en esta actuación, no pueden tomarse como un medio probatorio idóneo, serio y creíble, cuando se confrontan con los testimonios de tres personas que estuvieron en el lugar que ocurrieron los hechos, conocían al investigado y a la señora Mariana, tenían el contexto de la situación de forma objetiva, por cuanto como se pudo entrever no existía otra relación diferente a la laboral con los implicados.

Con lo expuesto en precedencia, no se evidenció algún trato irrespetuoso, reiterativo hacia la quejosa, reitérese que no obra prueba que lo demuestre, mal haría esta Oficina de Control Interno Disciplinario, en llamar a responder al funcionario disciplinable y en consecuencia deberá darse aplicación al principio de presunción de inocencia, en tanto, no ha sido posible desvirtuar el mismo con las actuaciones procesales hasta aquí surtidas, pues fíjese que, el artículo 222 del C.G.U., establece que la formulación de cargos procederá cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado, sin que en este caso se encuentren acreditados tales presupuestos.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 29 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

El principio de presunción de inocencia se encuentra consagrado en el artículo 14 de la Ley 1952 de 2019, que señala:



“ARTÍCULO 14o. *El sujeto disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor del sujeto disciplinable (cuando no haya modo de eliminar la responsabilidad).*

Debe traerse a colación por parte de esta Decisión, que los artículos 148 y 159 de la Ley 1952 de 2019, imponen al operador disciplinario la obligación de buscar la verdad real, investigando con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestran la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, así como aquellos hechos que tiendan a demostrar la inexistencia de la falta, por tanto, ante la duda que se genera en las presentes diligencias, se debe favorecer al disciplinable, en concordancia con el principio de in dubio pro disciplinado.

En lo que respecta al principio de *in dubio pro disciplinado*, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C-244 de 1996, ha dicho lo siguiente:

“El “in dubio pro disciplinado”, al igual que el “in dubio pro reo” emana de la presunción de inocencia, pues ésta implica un juicio en lo que atañe a las pruebas y la obligación de dar un tratamiento especial al procesado.

Como es de todos sabido, el juez al realizar la valoración de la prueba, lo que ha de realizar conforme a las reglas de la sana crítica, debe llegar a la certeza o convicción sobre la existencia del hecho y la culpabilidad del implicado. Cuando la Administración decide ejercer su potestad sancionatoria tiene que cumplir con el deber de demostrar que los hechos en que se basa la acción están probados y que la autoría o participación en la conducta tipificada como infracción disciplinaria es imputable al procesado. Recuérdese que en materia disciplinaria, la carga probatoria corresponde a la Administración o a la Procuraduría General de la Nación, según el caso; dependiendo de quién adelante la investigación, y son ellas quienes deben reunir todas las pruebas que consideren pertinentes y conducentes para demostrar la responsabilidad del disciplinado”.



	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 30 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

A su vez, en la Sentencia C-003 de 2017, se indicó:

“3.1.3. La presunción de inocencia se encuentra consagrada en el artículo 29 de la Constitución y en tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia –que hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Constitución: (i) La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 11º, reafirma el carácter fundante de la presunción, por virtud del cual: “Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa”; (ii) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificado por Colombia a través de la Ley 16 de 1974, establece en su artículo 8º que “toda persona inculpada del delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad (...)”. (iii) El artículo 14.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prescribe que “toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley”.

Por consiguiente, se tiene que, la presunción de inocencia es un principio fundamental que va entrelazado con el debido proceso en las actuaciones judiciales, y su connotación es tan apremiada, que no solo es protegido constitucionalmente, sino mediante varios tratados que integran el bloque de constitucionalidad, siendo casi que obligatoria su aplicación, cuando se presente una duda razonable que no se hubiese podido eliminar por parte del operador jurídico.

Y es que, en el caso bajo estudio, con el material probatorio obrante no se ha podido despejar a cabalidad la duda, frente a los posibles tratos irrespetuosos, y obstaculización para el cumplimiento del objeto contractual, pues no se encuentra prueba fehaciente que denote su posible actuar irregular, sin que pueda esta Oficina, basarse en supuestos carentes de respaldo para endilgar responsabilidad disciplinaria al aquí enjuiciado.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 31 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Como se ha indicado, el artículo 26 *ibidem*, establece categóricamente que solo constituye falta disciplinaria, aquella conducta desplegada por el servidor público, que tenga la potencialidad de configurar un quebrantamiento injustificado del deber funcional, situación que no se advierte en el presente caso, por lo que, lo ajustado a derecho es **abstenerse de formular cargos en contra del funcionario investigado**, y, en consecuencia, ordenar el archivo definitivo de las diligencias en su favor.



En mérito de lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Abstenerse de formular cargos disciplinarios contra el señor JOHN FREDY LÓPEZ ÁLVAREZ en su condición de profesional especializado código 222, grado 03, de la planta de persona del IDPC y en consecuencia disponer el archivo definitivo del proceso tramitado bajo el **No. 021-2018** por las razones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente decisión por medio del correo electrónico jf.lopez.alvarez@gmail.com, previa autorización escrita del investigado visible a folio 063 del plenario, de conformidad con lo establecido en el artículo 122 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

ARTÍCULO TERCERO: Notificar la presente decisión a la señora MARIANA ANDREA URREGO YEPES al correo electrónico marianaurrego@hotmail.com, y a la dirección calle 147 N° 94-10, teléfono 3164173353, de conformidad con los artículos 90, 129, y parágrafo 1 del artículo 110 de la ley 1952 de 2019. **“PARÁGRAFO 1.** *La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el ARTÍCULO anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la secretaría del*

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 32 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

Despacho que profirió la decisión". Informándole que podrá recurrir la decisión dentro de los 5 días siguientes a la notificación.

ARTÍCULO CUARTO: Advertir que contra el presente acto procede el recurso de apelación, que se deberá interponer y sustentar por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación respectiva, conforme lo dispuesto en el artículo 131, 134 y parágrafo 1 del artículo 110 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.



ARTÍCULO QUINTO: En firme esta decisión, comuníquese a la Personería Distrital de Bogotá, para los fines correspondientes, registrando la presente actuación en el aplicativo de reporte sistematizado de las Oficinas de Control Disciplinarios Interno para las entidades del Distrito Capital -OCDI-, en los términos enunciados en la Resolución 451 del 30 de noviembre de 2021, de la Personería de Bogotá. D.C.

ARTÍCULO SEXTO: COMUNICAR esta decisión a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 216 del Código General Disciplinario y la Resolución No. 456 de 2017, expedida por el señor Procurador General de la Nación.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Para tal efecto, líbrese la respectiva comunicación indicando la decisión tomada y la fecha de la providencia.

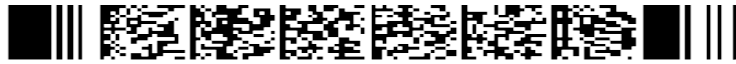
NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento 20235300137553 firmado electrónicamente por:

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20235300137553 Fecha: 18-10-2023 Pág. 33 de 33
	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
	AUTO	

JAIME RIVERA RODRÍGUEZ, Jefe de Control Disciplinario Interno, Oficina de Control Disciplinario Interno, Fecha firma: 18-10-2023 14:46:55

Proyectó: VANESSA KATERIENE GUARIN MORA - Oficina Control Disciplinario - Oficina de Control Disciplinario Interno



225fb9978c681ba1faa9ea6c118a06a8f0cc04fb1e405916f264bb403bb424da