

37004

Al contestar cite este número



Radicado No:
202637004000051661

La Dorada, 12 de mayo de 2026

Señor (a)
CIUDADANO ANONIMO (A)

Asunto: Respuesta Derecho de Petición Anónimo SIM No **17552977**

En el Sistema de Información Misional –SIM – se encuentra radicado bajo el número **17552977**, del 29 de abril de 2026, derecho de petición-Reclamo, mediante el cual se pone en conocimiento una presunta situación de acoso laboral y se solicita orientación frente a la misma:

"Buenas tardes, Dra. Liliana:

Espero que se encuentre muy bien. Le envío este mensaje de manera anónima, ya que quisiera evitar inconvenientes con las personas involucradas en la situación que deseo exponer.

Mi intención inicial era remitir esta información directamente al correo de Bienestar Familiar; sin embargo, prefiero acudir a usted con la esperanza de que pueda brindar apoyo y atención a lo que le voy a comentar.

En la sede Obrero, una auxiliar pedagógica está siendo presuntamente acosada por su compañera y coordinadora. Esta situación la ha afectado significativamente tanto a nivel físico como psicológico. Desde el reinicio de labores este año, debido a comentarios inapropiados y a la forma en que se dirigen a ella, ha presentado un alto nivel de estrés, lo que le ha ocasionado una pérdida de aproximadamente 6 kg de peso.

Actualmente, se encuentra incapacitada y fue remitida por el médico para valoración y seguimiento con psicología.

La persona afectada no ha querido denunciar formalmente por temor a posibles represalias, e incluso ha considerado renunciar a su trabajo debido al impacto que esta situación está teniendo en su salud.

Considero que esta situación es profundamente injusta y preocupante.

Le agradecería mucho que, en la medida de sus posibilidades, se pueda revisar este caso y brindar el apoyo necesario, manejando la información con la debida prudencia.

Agradezco de antemano su atención y cualquier gestión que pueda realizar al respecto.

Cordialmente,

Anónimo".

En atención a la comunicación recibida de manera anónima, se procede a emitir la presente respuesta.

Frente a la situación expuesta, es pertinente señalar que esta supervisión reconoce la importancia del bienestar del talento humano que labora con las Entidades Administradoras de nuestros servicios, por esta razón, esta supervisión requirió a la EAS ASOCIACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO para que informara sobre los mecanismos y actuaciones implementadas frente a presuntas situaciones de acoso o convivencia laboral, siendo así que mediante radicado 202637004000083992, la EAS manifestó entre otros aspectos, lo siguiente:

1. Acciones adelantadas frente a situaciones de convivencia laboral

En la fecha, desde la Coordinación General se llevó a cabo reunión con la Coordinadora Pedagógica de la unidad de servicio Obrero, en la cual se revisó el contenido de la comunicación y se establecieron compromisos orientados al adecuado manejo de la unidad de servicio, con el propósito de prevenir situaciones que puedan afectar la salud mental y física del talento humano.

Se reitera que todas las actuaciones de la entidad se encuentran enmarcadas en los lineamientos misionales del ICBF y del operador.

2. Activación de rutas y mecanismos internos

La entidad cuenta con mecanismos formales para la atención de situaciones relacionadas con convivencia laboral, entre ellos el Comité de Convivencia Laboral, el cual brinda acompañamiento y seguimiento a los casos que se presenten. Asimismo, se dispone de canales como el buzón de sugerencias, garantizando la posibilidad de expresar inconformidades de manera confidencial. Se ha enfatizado en la importancia de reportar oportunamente cualquier situación atípica que pueda afectar el adecuado desarrollo del servicio.

3. Estrategias para la promoción de ambientes laborales adecuados

En cumplimiento de las directrices vigentes, actualmente todas las acciones se están documentando mediante planes de trabajo estructurados, los cuales permiten organizar, ejecutar y hacer seguimiento a las acciones implementadas frente a situaciones identificadas.

Adicionalmente, desde la Coordinación General se ha orientado a la Coordinación Pedagógica en la formulación e implementación de estrategias pedagógicas que garanticen la adecuada prestación del servicio, sin detrimento de las condiciones laborales del talento humano.

4. Medidas para garantizar la confidencialidad y prevenir represalias

La entidad garantiza la confidencialidad en el manejo de la información y promueve el uso de los canales institucionales establecidos, evitando la exposición de las personas que reportan situaciones. A través del Comité de Convivencia Laboral y los mecanismos internos, se propende por la gestión adecuada de los casos, priorizando el respeto, la dignidad y la protección del bienestar integral de los trabajadores.

Como resultado de la reunión sostenida, la Coordinadora Pedagógica se comprometió a:

- Dar estricto cumplimiento a los conductos regulares establecidos.*
- Formular e implementar un plan de trabajo para la unidad de servicio Obrero y las demás unidades a su cargo.*
- Realizar seguimiento periódico al estado de las actividades del personal, con el fin de evitar sobrecarga laboral y garantizar el cumplimiento de metas sin afectar el bienestar de los colaboradores.*

Así mismo, es de precisar que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF–, en ejercicio de su función de supervisión, realiza seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de las Entidades Administradoras del Servicio; sin embargo, entre el talento humano vinculado por el contratista y el ICBF no existe vínculo laboral alguno.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la cláusula vigésima del contrato No. 17004702026, la cual dispone la ausencia de relación laboral entre el talento humano de la EAS y el ICBF, siendo responsabilidad exclusiva de la entidad administradora del servicio el cumplimiento de las obligaciones laborales correspondientes

CLÁUSULA VIGÉSIMA. AUSENCIA DE RELACIÓN LABORAL El presente contrato de aporte no genera vínculo laboral alguno entre EL CONTRATISTA, sus dependientes y/o subcontratistas con el ICBF. Sus derechos se limitarán de acuerdo con la naturaleza del contrato de aporte, a cumplir cabalmente las obligaciones derivadas del mismo en su calidad de CONTRATISTA y a exigir las que correspondan al ICBF, teniendo en cuenta que los compromisos y obligaciones adquiridos por EL CONTRATISTA son independientes y diferentes de las actividades que desarrolla el ICBF. El personal que emplee para la

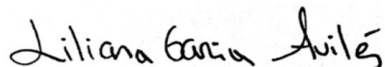
ejecución del contrato de aporte tendrá la vinculación correspondiente con EL CONTRATISTA y por ninguna causa generará con el ICBF relación laboral o contractual alguna. Si por cualquier razón dicho personal, ya sean sus trabajadores o los de sus subcontratistas, demandan al ICBF, EL CONTRATISTA se compromete a pagar las condenas, gastos y costas del proceso, para lo cual autoriza expresamente al ICBF desde ya, para que contrate con cargo a EL CONTRATISTA los abogados y demás personal que necesite para su defensa, previo aviso y acuerdo con este. De igual manera, cualquier reclamación o demanda de parte de un trabajador por motivos de estabilidad reforzada o fuero de maternidad durante la ejecución del contrato de aporte, correrá a cargo de EL CONTRATISTA quien garantizará en todo momento los pagos que correspondan de tal estado. Así mismo y de manera previa a la liquidación, se dejará constancia que no existe reclamación o solicitud alguna por cualquier concepto en materia laboral. Este riesgo es asignado a EL CONTRATISTA, incluso en los casos de retraso en el desembolso por cualquier motivo por parte del ICBF, por lo anterior, EL CONTRATISTA no podrá excusarse para cumplir sus obligaciones laborales o contractuales con el talento humano que ejecuta este contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, en ejercicio de la supervisión contractual se continuará realizando el seguimiento correspondiente, con el fin de verificar el adecuado cumplimiento de las obligaciones a cargo de la EAS.

Así mismo, se exhortó a la EAS a continuar fortaleciendo las estrategias orientadas a la promoción de ambientes laborales respetuosos y la prevención de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

Finalmente, con fundamento en el artículo 23 de la Constitución Política, la Ley 1755 de 2015 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se brinda respuesta de fondo al derecho de petición presentado

Cordialmente,



LILIANA GARCIA AVILES
Coordinadora C.Z. Oriente

Revisó y Aprobó: Liliana García Avilés - Coordinadora C.Z. Oriente
Proyectó: Mónica Liliana Celis - Abogada Contratista PI