

Pereira, Colombia 02 de febrero 2024

Señora

**TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ**

[tayhero26@gmail.com](mailto:tayhero26@gmail.com)

IDIME S.A

Carrera 9 número 33-99 Barrio 1º de febrero.

Pereira, Risaralda.

**ASUNTO: Notificar aviso auto No. 028 de 15 de enero 2024 por medio de la cual se archiva un procedimiento por acoso laboral**

**RAD.: 11EE2023726600100004780**

**QUERELLADA: Sandra Milena Alvarez/IDIME S.A.**

Respetado Señora:

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ**, del auto 028 del 15 de enero 2024, **por medio de la cual por medio de la cual se archiva un procedimiento por acoso laboral** por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (3) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 02 al 06 de febrero de 2024, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,



**LIUVA FIDELIA MINDINERO OLIVEROS**  
**Inspectora del Trabajo y la Seguridad Social**

**Elaboró:**

Liuva Fidelia Mindinero Oliveros  
Inspectora del Trabajo y SS  
Grupo PIVC RC-C

**Revisó:**

Liuva Fidelia Mindinero Oliveros  
Inspectora del Trabajo y SS  
Grupo PIVC RC-C

**Aprobó**

Liuva Fidelia Mindinero Oliveros  
Inspectora del Trabajo y SS  
Grupo PIVC RC-C



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**TERRITORIAL DE RISARALDA**  
**GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -**  
**CONCILIACIÓN - TERRITORIAL**

**Radicación:** 11EE2023726600100004780

**Querrellado:** SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO/ INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO MÉDICO S.A.-IDIME S.A

**AUTO No.028)**

**"Por medio del cual se archiva un procedimiento por acoso laboral".**

(Pereira 15 de enero de 2024)

**EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en los artículos 485 y 486 del código sustantivo del trabajo, Ley 1010 de 2006, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

**ANTECEDENTES**

Que mediante radicado interno 11EE2023726600100004780 del 20 de septiembre de 2023, se recibe en esta Dirección Territorial, queja presentada por la señora TATIANA YEMELI HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ identificada con la cédula de ciudadanía número 52884126, en la cual solicita intervención por el presunto acoso laboral en contra de la señora SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO en calidad de jefe directa en la empresa IDIME S.A. con Nit. 800065396-2 ubicada en la Carrera 4 N° 17-44 de la ciudad de Pereira y con dirección para notificación judicial en la calle 76 N° 13 46 de la ciudad de Bogotá D.C. (folios 1 al 10)

Mediante Auto No. 1831 del 25 de octubre de 2023, originario del despacho de la Dra. Lina Marcela Vega Montoya, en calidad de Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos- Conciliaciones de esta Dirección Territorial, ordenó iniciar y llevar a su terminación procedimiento por ACOSO LABORAL, presentado por la señora TATIANA YEMELI HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. (folio 11)

Mediante Auto N° 01964 del 14 de noviembre de 2023, originario de este Despacho, la suscrita Inspectora de Trabajo y S.S, avocó conocimiento de la queja e Inició el procedimiento de conminación preventiva al empleador, para que colocara en marcha las medidas preventivas de acoso laboral establecidas en la ley 1010 de 2006. (14 y 15)

Mediante oficios N° 08SE2023726600100006890, 08SE2023726600100006892, 08SE2023726600100006893, 08SE2023726600100006894 y 08SE2023726600100007195 del 20 de noviembre de 2023, la Inspectora de Trabajo comisionada comunicó a la quejosa, a la funcionaria implicada, a la representante legal de la empresa IDIME S.A. y al Comité de Convivencia Laboral, el auto que avoca conocimiento, conminó al empleador para que colocara en marcha las medidas preventivas de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006 y citó a audiencia de conciliación para el 30 de noviembre de 2023 a las 8:30 a.m. a las partes directamente involucradas. (folios 16 al 20)

El día 28 de noviembre de 2023 en correo electrónico dirigido a la suscrita inspectora la empresa INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO MÉDICO S.A.-IDIME S.A, a través de su representante legal Dr. JAMES IGNACIO



Continuación del Auto "Por medio del cual se archiva un procedimiento de acoso laboral"

MOLINA POSADA presento oficio y anexó los documentos requeridos por este despacho, donde se da cuenta de las medidas tomadas en el presente caso de presunto acoso laboral (folio 32).

El 30 de noviembre de 2023 a las 2:00 p.m. se llevó a cabo Audiencia de Conciliación entre TATIANA YEMELI HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, en calidad de reclamante y SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO en calidad de jefe directa en la empresa IDIME S.A. con Nit 800065396-2 ubicada en la Carrera 4 N° 17-44 de la ciudad de Pereira y con dirección para notificación judicial en la calle 76 N° 13 46 de la ciudad de Bogotá D.C., en la diligencia estuvo presente el Representante Legal de la empresa IDIME S.A. Dr. JAMES IGNACIO MOLINA POSADA y se suscribió la Constancia N° 190 de no conciliación entre las partes donde se expusieron los siguientes argumentos:

*"Constituido el despacho en audiencia pública se dispone a escuchar a las partes, dándole el uso de la palabra a la parte CONVOCANTE TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ CC 52.884126 expedida en Bogotá D.C., quien se reafirma en los hechos materia de la queja escrita por presunto acoso laboral y adicionalmente manifiesta: Sobre los descargos a los que he sido citada no se me concede un tiempo razonable para aportar pruebas documentales o testimoniales y / o preparar mis descargos ya que los mismos so citados con dos o tres horas máximo a la hora de realización de los mismos y siendo mi trabajo de tipo asistencial no es posible cancelar o trasladar citas para ejercer mi defensa, mis funciones han sido disminuidas al punto que ya no realizo trámites administrativos solo realizo actividades operativas, sobre los permisos he tenido un trato diferencial con mis compañeros hasta el punto de sentirme humillada por mi jefe inmediato, realizo consultas médicas aun siendo de profesión enfermera y me han dado la orden de formular medicamentos, son excesivas las veces que me han enviado a descargos y la manera como se ha manejado este tema por parte de mi jefe inmediata todo esto sin la posibilidad de defenderme, por las anteriores razones considero que se ejerce sobre mí un acoso laboral que además no han sido tratado por la empresa en comité de convivencia sino hasta que interpuso la presente queja ante el ministerio del trabajo."*

*Se le indaga sobre cuando puso se conocimiento de la empresa las situaciones que describe y manifiesta no haberlo hecho, haber realizado las quejas directamente ante el Ministerio del Trabajo.*

*Se le indaga sobre la aplicación de batería psicosocial en la empresa y manifiesta desconocer el termino y no recordar su aplicación en el tiempo que lleva en la empresa.*

*Se le indaga sobre las pretensiones dentro del trámite de presunto acoso laboral y a través de su apoderada solicitan que: a) cese el acoso laboral; b) frente a los procesos de descargos se tenga el debido proceso; c) intervención por parte de la empresa en el caso de acoso laboral y d) la no repetición de las situaciones para mejorar el ambiente laboral.*

Por su parte el representante de la empresa Dr. JAMES IGNACIO MOLINA POSADA, manifiesta:

*"...que lamenta profundamente que la señora TATIANA YEMELI tenga esa percepción de sus procesos de descargos y de la empresa en general teniendo en cuenta que trabajan para que el recurso humano este lo mejor posible en un ambiente laboral sano, desde el momento que se recibe la noticia de la queja por parte del Ministerio del Trabajo se activa el mecanismo que tiene la empresa para intervenir que es el comité de convivencia, donde se le escucha a la señora TATIANA YEMELI luego se escuchara a la señora SANDRA MILENA ALVAREZ y finalmente se hará una sesión del comité con las dos partes para en conjunto encontrar una solución, en cuanto a la descarga de funciones se debe decir que fue una recomendación del psicólogo de acuerdo a sus condiciones de salud referente al diagnóstico de epilepsia..."*

*Se le indaga sobre como es el procedimiento para los descargos en casos de quejas contra trabajadores e indica que se encuentra regulado en el reglamento interno de trabajo que se encuentra en la intranet y publicado en los lugares de trabajo e informa que para el caso del tiempo que se tiene para los descargos,*



Continuación del Auto "Por medio del cual se archiva un procedimiento de acoso laboral"

los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar la suspensión de la diligencia en aras de obtener más tiempo para realizarlos.

Manifiesta que la empresa tiene toda la intención de que se solucionen las diferencias que generen confianza de la trabajadora y que están en disposición de poner los mecanismos que estén dentro de su alcance para que se dé una conciliación. (folios 65 y 66)

Por otra parte, la convocada señora SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO manifiesta:

"...que la señora TATIANA ha tenido varias quejas de usuarios desde el año 2019 y de algunos compañeros de trabajo últimamente, expone una serie de documentos relacionados con dichas quejas interpuestas e indica que no a todas se les ha realizado diligencia de descargos, porque ella como jefe directa debe hacer un análisis de la gravedad de la queja antes de enviarla a descargos y finalmente en algunos casos de quejas de compañeros no las ha escalado por temor a la reacción de la señora TATIANA pues considera que reacciona muy mal a cualquier cosa que se le diga.

En cuanto a los movimientos de sitio de trabajo se realizan por necesidad del servicio y porque los empleados de IDIME en Risaralda y en general hacen parte de la planta global y no están adscritos a un solo puesto de trabajo.

No considera que se esté realizando un acoso laboral porque ha actuado de acuerdo con sus funciones y que es necesario estar pendiente del ambiente laboral de las sedes a mi cargo y de administración del personal."

Finalmente, el Dr. JAMES IGNACIO MOLINA POSADA representante legal de la empresa dice que garantiza por parte de la empresa los espacios para capacitación y la resolución de los conflictos y solicita a la quejosa ampliar su versión respecto de la afirmación "en IDIME se presta el servicio de salud de forma ilegal, puesto que a ella como enfermera jefa le asignan funciones que solo pueden hacer los médicos". Teniendo en cuenta que es una acusación grave le propone a la trabajadora realizar una reunión con los directores médicos de la organización para revisar las funciones que ella realiza.

"La señora TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ interviene para manifestar que la solicitud que le realiza el representante de la empresa va dirigida a una persecución en su contra para tener argumentos tendientes a acorralarla y posteriormente despedirla, por lo que por esa razón no está dispuesta a conciliar nada dentro de la presente diligencia." (folios 33 y 34)

### CONSIDERANDO

En la queja inicial presentada por la señora TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ se puso en conocimiento de este despacho presunto acoso laboral ejercido por SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO en calidad de jefe directa en la empresa IDIME S.A. con Nit 800065396-2 ubicada en la Carrera 4 N° 17-44 de la ciudad de Pereira y con dirección para notificación judicial en la calle 76 N° 13 46 de la ciudad de Bogotá D.C.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto a la función correspondiente a este Ministerio por intermedio del Inspector de Trabajo, el cual establece:

#### "ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de



Continuación del Auto "Por medio del cual se archiva un procedimiento de acoso laboral"

carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada."

Con base en lo anterior, el despacho conminó preventivamente al empleador para que pusiera en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de ese artículo y programara actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa, fue por ello por lo que le solicitó al representante legal aportar varios documentos tales como: a) Copia del acta de socialización con los empleados de la empresa el reglamento interno de trabajo y en especial el capítulo relacionado con ACOSO LABORAL, con la intención de que los trabajadores conozcan el procedimiento interno reglado por la empresa en estos casos; b) Constancias de campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitación en relación con las conductas que constituyen y que no constituyen acoso laboral, conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo y ley 1010 de 2006; c) Constancia del acta de actividades realizadas en asocio con la ARL, actividades de intervención de factor de riesgo psicosocial, de conformidad con la resolución 652 del 30 de abril de 2012; d) Remitir por parte del comité de convivencia laboral avances sobre el asunto relacionado con la señora TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ, documentos que fueron presentados a través de correo electrónico el día 28 de noviembre de 2023.

Se hace necesario manifestar a las partes que la función establecida en la ley 1010 del año 2006 inherente a este Ministerio, se basa en una función preventiva que fue la que realizó la suscrita Inspectora de Trabajo, verificando los compromisos adquiridos por una y otra parte y dentro de la función conciliadora, no hubo acuerdo dados los argumentos expuestos por las partes y en especial por parte de la señora TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ, por lo tanto, se elevó constancia de no conciliación No. CNA 190 suscrita por las partes, de la cual se transcribe lo siguiente:

*"Constituido el despacho en audiencia pública se dispone a escuchar a las partes, dándole el uso de la palabra a la parte CONVOCANTE TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ CC 52.884126 expedida en Bogotá D.C., quien se reafirma en los hechos materia de la queja escrita por presunto acoso laboral y adicionalmente manifiesta: Sobre los descargos a los que he sido citada no se me concede un tiempo razonable para aportar pruebas documentales o testimoniales y / o preparar mis descargos ya que los mismos so citados con dos o tres horas máximo a la hora de realización de los mismos y siendo mi trabajo de tipo asistencial no es posible cancelar o trasladar citas para ejercer mi defensa, mis funciones han sido disminuidas al punto que ya no realizo trámites administrativos solo realizo actividades operativas, sobre los permisos he tenido un trato diferencial con mis compañeros hasta el punto de sentirme humillada por mi jefe inmediato, realizo consultas médicas aun siendo de profesión enfermera y me han dado la orden de formular medicamentos, son excesivas las veces que me han enviado a descargos y la manera como se ha manejado este tema por parte de mi jefe inmediata todo esto sin la posibilidad de defenderme, por las anteriores razones considero que se ejerce sobre mí un acoso laboral que además no han sido tratado por la empresa en comité de convivencia sino hasta que interpuso la presente queja ante el ministerio del trabajo."*

*Se le indaga sobre cuando puso se conocimiento de la empresa las situaciones que describe y manifiesta no haberlo hecho, haber realizado las quejas directamente ante el Ministerio del Trabajo.*

*Se le indaga sobre la aplicación de batería psicosocial en la empresa y manifiesta desconocer el termino y no recordar su aplicación en el tiempo que lleva en la empresa.*

*Se le indaga sobre las pretensiones dentro del trámite de presunto acoso laboral y a través de su apoderada solicitan que: a) cese el acoso laboral; b) frente a los procesos de descargos se tenga el*



Continuación del Auto "Por medio del cual se archiva un procedimiento de acoso laboral"

debido proceso; c) intervención por parte de la empresa en el caso de acoso laboral y d) la no repetición de las situaciones para mejorar el ambiente laboral.

Por su parte el representante de la empresa Dr. JAMES IGNACIO MOLINA POSADA, manifiesta:

"...que lamenta profundamente que la señora TATIANA YEMELI tenga esa percepción de sus procesos de descargos y de la empresa en general teniendo en cuenta que trabajan para que el recurso humano este lo mejor posible en un ambiente laboral sano, desde el momento que se recibe la noticia de la queja por parte del Ministerio del Trabajo se activa el mecanismo que tiene la empresa para intervenir que es el comité de convivencia, donde se le escucha a la señora TATIANA YEMELI luego se escuchara a la señora SANDRA MILENA ALVAREZ y finalmente se hará una sesión del comité con las dos partes para en conjunto encontrar una solución, en cuanto a la descarga de funciones se debe decir que fue una recomendación del psicólogo de acuerdo a sus condiciones de salud referente al diagnóstico de epilepsia..."

Se le indaga sobre como es el procedimiento para los descargos en casos de quejas contra trabajadores e indica que se encuentra regulado en el reglamento interno de trabajo que se encuentra en la intranet y publicado en los lugares de trabajo e informa que para el caso del tiempo que se tiene para los descargos, los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar la suspensión de la diligencia en aras de obtener más tiempo para realizarlos.

Manifiesta que la empresa tiene toda la intención de que se solucionen las diferencias que generen confianza de la trabajadora y que están en disposición de poner los mecanismos que estén dentro de su alcance para que se dé una conciliación. (folios 65 y 66)

Por otra parte, la convocada señora SANDRA MILENA ALVAREZ MURILLO manifiesta:

"...que la señora TATIANA ha tenido varias quejas de usuarios desde el año 2019 y de algunos compañeros de trabajo últimamente, expone una serie de documentos relacionados con dichas quejas interpuestas e indica que no a todas se les ha realizado diligencia de descargos, porque ella como jefe directa debe hacer un análisis de la gravedad de la queja antes de enviarla a descargos y finalmente en algunos casos de quejas de compañeros no las ha escalado por temor a la reacción de la señora TATIANA pues considera que reacciona muy mal a cualquier cosa que se le diga.

En cuanto a los movimientos de sitio de trabajo se realizan por necesidad del servicio y porque los empleados de IDIME en Risaralda y en general hacen parte de la planta global y no están adscritos a un solo puesto de trabajo.

No considera que se esté realizando un acoso laboral porque ha actuado de acuerdo con sus funciones y que es necesario estar pendiente del ambiente laboral de las sedes a mi cargo y de administración del personal."

Finalmente, el Dr. JAMES IGNACIO MOLINA POSADA representante legal de la empresa dice que garantiza por parte de la empresa los espacios para capacitación y la resolución de los conflictos y solicita a la quejosa ampliar su versión respecto de la afirmación "en IDIME se presta el servicio de salud de forma ilegal, puesto que a ella como enfermera jefa le asignan funciones que solo pueden hacer los médicos". Teniendo en cuenta que es una acusación grave le propone a la trabajadora realizar una reunión con los directores médicos de la organización para revisar las funciones que ella realiza.

"La señora TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ interviene para manifestar que la solicitud que le realiza el representante de la empresa va dirigida a una persecución en su contra para tener argumentos tendientes a acorralarla y posteriormente despedirla, por lo que por esa razón no está dispuesta a conciliar nada dentro de la presente diligencia."

En mérito a lo anteriormente expuesto, este Despacho

RESUELVE

Continuación del Auto "Por medio del cual se archiva un procedimiento de acoso laboral"

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** las diligencias adelantadas de acuerdo con el resultado de la audiencia de conciliación especial, dentro de la queja presentada por TATIANA YEMELI HERNANDEZ RODRIGUEZ, quien labora para la INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO MÉDICO S.A.-IDIME con Nit 800065396-2 en contra de MILENA ALVAREZ MURILLO en calidad de jefe directa en la empresa IDIME S.A. con Nit 800065396-2 ubicada en la Carrera 4 N° 17-44 de la ciudad de Pereira y con dirección para notificación judicial en la calle 76 N° 13 46 de la ciudad de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Auto.


**ARTÍCULO SEGUNDO: SOLICITAR** al representante legal del INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO MÉDICO S.A.-IDIME con Nit 800065396-2 ubicada en la Carrera 4 N° 17-44 de la ciudad de Pereira y con dirección para notificación judicial en la calle 76 N° 13 46 de la ciudad de Bogotá D.C., que efectúe capacitaciones continuas sobre la ley 1010 de 2006, y realice actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones, entre quienes comparten una relación laboral, en procura de un mejor ambiente laboral.

**ARTÍCULO TERCERO: TRASLADAR** copia del expediente al despacho del director territorial Doctor Bernardo Jaramillo Zapata, para lo de su competencia, por la presunta vulneración a las normas de riesgos laborales.

**ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR** a las partes jurídicamente interesadas el presente auto.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Pereira, a los quince (15) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024)

  
**LIUVA FIDELIA MINDINERO OLIVEROS**  
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Liuva Fidelia M  
Revisó: Lina Marcela V.  
Aprobó Liuva Fidelia M

Ruta electrónica: [https://mintabajoccol-my.sharepoint.com/personal/ivega\\_minttrabajo\\_gov\\_co/Documents/2024/INSPECTORES/LIUVA FIDELIA/ENERO/5. Auto de archivo acoso laboral IDIME.docx](https://mintabajoccol-my.sharepoint.com/personal/ivega_minttrabajo_gov_co/Documents/2024/INSPECTORES/LIUVA FIDELIA/ENERO/5. Auto de archivo acoso laboral IDIME.docx)