

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018731100000008427
		Fecha	2018-06-18 12:20:05 pm
Remitente	Sede	D. T. BOGOTÁ	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	
Destinatario	PAULA ANDREA MORENO REYES		
Anexos	0	Folios	1
			
COR08SE2018731100000008427			
At responder por favor citar este número de radicado			

Bogotá D.C., 18 de junio de 2018

Señor(a)
Paula Andrea Moreno Reyes
SIN DIRECCIÓN

Asunto: Respuesta radicado 11EE2018741100000017056 del 18 de mayo del 2018

Cordial saludo,

1.- La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y de conformidad al artículo 23 de la Carta Magna, artículo 15 parágrafo 2 de la Ley 1437 de 2011, modificado por la Ley 1755 de 2015, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Resolución 0631 de 2018, la Ley 1610 de 2013, y las demás normas concordantes se apresta a dar contestación a su solicitud; dentro de la cual en algunos de los apartes se informa:

"(...) Yo PAULA ANDREA MORENO REYES Identificada con Cedula de ciudadanía número 1.032.415.464 expedida en la ciudad de Bogotá, con residencia en Soacha, me permito poner en conocimiento las conductas de acoso laboral de las que fui víctima por parte de la señora BEATRIZ HELENA JARAMILLO, Quien es la gerente General (Administradora) de la Compañía LABOPAT S.A.S. (...)"

2. – De lo anteriormente expuesto, me permito manifestarle lo siguiente, que para efectos de darle el trámite respectivo a su solicitud esta coordinación requiere se dé cumplimiento a lo establecido en el artículo 16, numeral 2 de la Ley 1755 de 2015, toda vez; que, dentro del mismo no se indicó la correspondiente dirección de notificación.

Artículo 16. Contenido de las peticiones. Toda petición deberá contener, por lo menos:

2. Los nombres y apellidos completos del solicitante y de su representante y o apoderado, si es el caso, con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. El peticionario podrá agregar el número de fax o la dirección electrónica. Si el peticionario es una persona privada que deba estar inscrita en el registro mercantil, estará obligada a indicar su dirección electrónica.

3. Lo anterior, en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 1755 del año 2015. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. *En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.*

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

En estos términos se da respuesta a la petición formulada en referencia.

Atentamente,



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018741100000017056
	Fecha	2018-05-18 08:31:53 am
Remitente	PAULA ANDREA MORENO REYES	
Destinatario	Sede D. T. BOGOTÁ Depen DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL	
Anexos	0	Folios 5
		
COR11EE2018741100000017056		

Bogotá Mayo 18 2018

Señores

LABOPAT SAS

Copia: MINISTERIO DE TRABAJO

ASUNTO: ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006

Yo PAULA ANDREA MORENO REYES Identificada con Cedula de ciudadanía número 1.032.415.464 expedida en la ciudad de Bogotá, con residencia en Soacha, me permito poner en conocimiento las conductas de acoso laboral de las que fui víctima por parte de la señora BEATRIZ HELENA JARAMILLO, Quien es la gerente General (Administradora) de la Compañía LABOPAT S.A.S, a continuación describo los siguientes hechos:

De acuerdo a lo ocurrido el pasado 7 de mayo de 2018, la gerente Administrativa, Sandra Cecilia Ospina Valencia (Representante Legal), me notifica verbalmente la terminación de mi contrato, sin conocer las justificaciones que conlleven la situación, me indica que es por orden de la Dra Beatriz Helena Jaramillo, y no hay argumentos al respecto, ni mediación ante la situación; Poniendo así en riesgo mi integridad, estabilidad emocional, laboral y profesional.

El día 15 de Mayo de 2018 solicite hablar con la Dra. Beatriz Helena Jaramillo, para conocer las causas que justifiquen la decisión tomada, no hay argumentos validos por parte de ella, (solo hace referencia, que me quedo grande el cargo, que me falta mucha experiencia debido a mi edad) no hay fecha de terminación del contrato para conocer mi situación laboral, lo cual me genera una crisis de salud debido a la angustia causada, Adicional a esto venia tramitando una solicitud de crédito con el banco de Occidente, como libranza beneficio al cual pueden acceder los empleados de la compañía, lo cual me negó rotundamente, ya que de manera personal me dijo que no debo endeudarme, y sabiendo que voy a quedar sin trabajo, de donde pagare el préstamo, hace referencia, afectándome discriminatoriamente, que tal vez por bien que me vaya conseguiré trabajo nuevamente en dos o tres meses; teniendo ella el conocimiento que soy madre soltera, y tengo a cargo a mi madre y dos hijas.

El día 17 de Mayo de 2018, envió correo solicitando nuevamente fecha de terminación de mi contrato y no hay respuesta. (Adjunto)

Como lo indica el **Art. 2 de la ley 1010 de 2006**, sentí persecución, acoso, discriminación laboral, lo que me conllevo a tener un entorpecimiento laboral en mis funciones, pero aun así, se han culminado las actividades y se entregaron debidamente. Como profesional en el tiempo que llevo ejecutando mis labores e la compañía **LABOPAT SAS**, En el cargo de responsabilidad que tengo como Directora Financiera y Contable, no se ha incurrido en sanciones por la no presentación de informes ante ningún ente de Control.

5 Folios .

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

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

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

Haciendo alusión al Art. 7 lineal b), hago aclaración que fui afectada por la señora BEATRIZ HELENA JARAMILLO, debido a mi situación económica actualmente, y con la decisión tomada, me indico frente al revisor Fiscal, que no podía acceder a un trabajo prontamente, haciendo referencia en mi vida personal, que sacara a mis hijas del colegio donde actualmente se encuentran y las vinculara en uno mas económico, que me fuera del sitio donde vivo para uno más económico y así podría pagar mis deudas.

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

En lo que define el Art. 7 lineal c) En varias ocasiones se presentaron comentarios donde descalificaban mi labor y mi profesión por parte de la Dra, Beatriz Helena Jaramillo, y siendo permisiva por parte en que mis subalternos tuvieran el mismo trato hacia mí, y no realizar ningún procedimiento al respecto. Entorpeciendo esta situación mi labor, debido a que no podía darle instrucciones a mi auxiliar para poder así culminar mis labores sobrecargando mi trabajo ya que tuve que dedicar tiempo extra para evidenciar malos procesos en la labor de mi subalterna.

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

Por parte de la Dra Beatriz Helena Jaramillo, en presencia del revisor Fiscal y la Gerente, siendo una amenaza ya que no hay una notificación formal por parte de la empresa.

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

Accedí a contarle mi situación a la Dra. Beatriz, para que se concientizara un poco por lo que estaba pasando, y que era bastante desequilibrante la noticia en mi vida al quedarme sin empleo, posterior a esto llamo al revisor fiscal a quien dio a conocer lo que le había contado, tomando decisiones si mi consentimiento sobre mi vida.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

La compañía tiene beneficios a los cuales los empleados pueden acceder, uno de ellos son las libranzas (créditos bancarios), solicite un préstamo el cual la Dra Sandra Ospina tenía conocimiento, quien no me autorizo por orden de la Dra Beatriz, quien me discrimino literalmente frente a los demás empleados que si pueden acceder a este beneficio, negándome la posibilidad de acceder a este, dando opiniones destructivas en cuanto a mi vida personal para lo cual solicitaba el préstamo.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

De acuerdo a la resolución 652 de 2012 el comité de convivencia tiene como función en su artículo

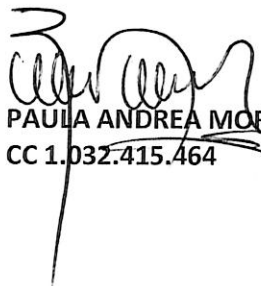
Recibir lo siguiente:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describa situación de acoso laboral.
2. Examinar de manera confidente los casos específicos y puntuales de acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
4. Prevenir, corregir conductas de acoso laboral.

Es de anotar que tengo un fuero de protección de 6 meses ante la ley 1010 de 2006, ya que la empresa LABOPAT SAS, no cuenta con un comité de convivencia, y solicito que EL REPRESENTANTE LEGAL de la compañía, se acerque para mediar la situación y llegar a un acuerdo formal.

COPIA AL MINISTERIO DE TRABAJO, CRA 7 N. 32-63 PISO 2

Cordial saludo



PAULA ANDREA MORENO REYES
CC 1.032.415.464

↩ Responder | ▼  Eliminar Correo no deseado | ▼ ...

Solicitud Urgente

DF

Dirección Financiera <direccionfinanciera@labopat.com.co>

↩ Responder | ▼

Ayer, 8:52 a.m.

beatrizjaramillo@cablenet.co; Gerencia Labopat (gerencia@labopat.com.co); +1 destinatarios ▼

Bandeja de entrada

Buenos días

De acuerdo a la notificación verbal, dada por la Dra. Sandra Ospina el día Lunes 7 de Mayo 2018 y confirmada por la Dra Beatriz Jarmillo el día Martes 15 de Mayo de 2018, en dar por terminado mi contrato, sin ninguna causa justificada de acuerdo a la legislación laboral colombiana, agradezco me indiquen la fecha hasta el día en que culminan mis labores para la empresa, esto con el fin de entregar al día mi cargo y al momento de conseguir empleo saber a partir de que fecha me puedo vincular laboralmente, ya que es de su conocimiento que tengo dos hijas que dependen 100% de mi y no puedo quedarme sin laborar.

Cordialmente,



LABOPAT

Paula Andrea Moreno
Directora Financiera y Contable

LABOPAT SAS

5205520 Ext 111

www.labopat.com.co