



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Dirección:
CALLE 5 N. 9-58
Ciudad:
POPAYÁN, CAUCA
Departamento:
CAUCA

ENVIÓ:
RN149254E

DESTINO:
Nombre/ Razón:
SRA. YILMA REGINA B.

Dirección:
CALLE 76 N. 6-16 B

Ciudad:
POPAYÁN, CAUCA
Departamento:
CAUCA

Fecha:
13/03/2014 15:44

472 DE

0652

NOTIFICACION POR AVISO

Popayán, 13 de marzo de 2014 13 MAR 2014

Señora
YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ
Calle 76 Norte numero 6-16 B/La Paz
Popayán Cauca

LA RED POSTAL DE COLOMBIA
MOTIVOS DE DEVOLUCION

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> DESCONOCIDO | <input type="checkbox"/> NO EXISTE # |
| <input type="checkbox"/> REHUSADO | <input type="checkbox"/> CERRADO 1 |
| <input type="checkbox"/> FALLECIDO | <input type="checkbox"/> NO RECLAMADO |
| <input type="checkbox"/> NO EXISTE DIREC. | <input type="checkbox"/> CERRADO 2 |

CLAUDIA RODRÍGUEZ

C.C. 34.316.619 - POPAYAN

Naturaleza de la actuación: Averiguación Preliminar

Fecha del Auto de Archivo: 24 de enero de 2014

Por intermedio de este aviso y de conformidad al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, le notifico del contenido del Auto de Archivo No.007 del 24 de enero de 2014, por medio del cual se decide una Averiguación Preliminar, proferido por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, control, Resolución de Conflictos-conciliación.

Se advierte que esta notificación se considera cumplida al finalizar el día siguiente al de la FECHA DE ENTREGA de este aviso en el lugar de destino.

Esta notificación comprende la entrega de una copia íntegra auténtica y gratuita del presente Auto, y se le advierte que contra el mismo, proceden los recursos de reposición ante la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, control, Resolución de Conflictos-conciliación., y el de apelación ante el director Territorial del Cauca, el recurso debe presentarse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, conforme a los artículos 74 y 76 del nuevo C. de P. A. y de lo C.C.A.

Anexo: Copia del Auto de Archivo 007 del 24 de enero de 2014. (3 folios)

Empleado responsable

PABLO EMILIO MONCAYO DORADO
Auxiliar Administrativo.

MINISTERIO DE TRABAJO
Dirección Territorial Cauca
Radicado 0900
Fecha 26 MAR 2014
Folios -4- Anexos
Hora 9:00 AM PM
Firma

C:\Documents and Settings\NIDIA LILIANA\Escritorio\AÑO-2014\NOTIFICACIONES-2014\028-POR AVISO-YILMA REGINA BARONA-BOMBEROS.doc



AUTO NUMERO 007
Popayán, enero 24 de 2014.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE LA AVERIGUACION PRELIMINAR
NUMERO 325 DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2013”**

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCION INSPECCION VIGILANCIA CONTROL RESOLUCION DE CONFLICTOS CONCILIACION , DE LA TERRITORIAL CAUCA-MINISTERIO DEL TRABAJO, en desarrollo de las atribuciones conferidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 00000404 del 22 de marzo de 2012 ,la Ley 1010 de 2006 y los artículos 485 y 486 del C.S.T, procede a calificar el mérito de la averiguación preliminar radicada bajo el número 325 del 11 de septiembre de 2.013, con fundamento en los siguientes aspectos :

1.- ANTECEDENTES DE LA AVERIGUACION PRELIMINAR

Mediante Memorando de fecha 9 de Septiembre del 2013, radicado interno n° 2087 el Coordinador del Grupo Atención al ciudadano y trámites Doctor Alberto José Torres remite queja interpuesta por la señora YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ, por acoso laboral, con radicado 1555 del 15 de Septiembre de 2013. Y con Auto N° 325 del 11 de Septiembre de 2013, conforme a las facultades y competencias asignadas en la ley, la suscrita Coordinadora, ordeno la Apertura de Averiguación Preliminar contra el **CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIAS DE POPAYAN**, por cuanto los hechos denunciados pueden constituir conductas de Acoso laboral de acuerdo a la Ley 1010 de 2006..

Para el efecto se comisiona al DR EINER AGREDO Inspector de Trabajo del área de conciliación de este Grupo.

2.- ACTUACIONES ADELANTADAS

Con auto de avocamiento n° 37 del 17 de Septiembre de 2013, se ordeno escuchar en diligencia de ampliación de la queja a la señora YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ, y se le solicitó que presentara prueba sumaria del presunto acoso laboral como lo ordena la Ley 1010 de 2006.

Mediante oficio del 17 de Septiembre de 2013, radicado interno N° 2394, se comunico a la señora YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ, en las instalaciones del Cuerpo de Bomberos para que compareciera al despacho del Inspector de Trabajo ,el día 20 de Septiembre a las 11 y 30 de la mañana, para que en esta diligencia ampliara y ratificara los hechos expuestos en la que presentada el día 5 de Septiembre de 2013.

También mediante oficios del 17 de Septiembre, radicados interno N° 2396 y 2397 se les comunico a los capitanes del Cuerpo de Bomberos; Silvio Fernández, y Osmara Troches, y mediante radicado interno N° 2395 a la señora Helda María Saavedra como representante legal de la queja presentada por la señora YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ, por presunto acoso laboral.



El día 3 de Octubre de 2013, radicado interno N° 2876, la quejosa presenta inconformidad por habersele notificado en las instalaciones del Cuerpo de Bomberos y no en el domicilio presentado en la queja.

El día 7 de octubre de 2013, a solicitud de la quejosa se cita nuevamente en el domicilio de la Calle 73 Norte número 6 -16 de la paz. Mediante guía N° RNO79514384CO, - correo Certificado Nacional – se certifica que la citación fue recibida el día 21 de Octubre del 2013 a las 5 y 57 de la tarde. Por lo tanto la querellada no compareció.

El día 21 de Enero de 2014, mediante oficios con radicados N° 153 y citación realizada mediante la empresa mensajería Confidencial S.A, se cito a las partes para una audiencia de conciliación el día 23 de Enero de 2014.

El día 23 de Enero de 2014, se llevo a cabo la audiencia de conciliación programada a la hora y fecha por este despacho.

3.- PERSONA JURIDICA OBJETO DE LA AVERIGUACION

Hecho el análisis de la documentación aportada se tiene que se trata de una persona jurídica el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE POPAYAN, identificado con el NIT.- 891500227-3.

4.- RELACION DE PRUEBAS

Pruebas aportadas

- 1.- Memorando N° 2087 9 de Septiembre de 2013 (anexo N° 1).
- 2.- Queja presentada N° 2555 de septiembre 5 de 2013 (Anexo N° 2 y 3)
- 3.- Auto N° 325 del 11 de Septiembre del 2013 (Anexo N° 4).
- 4.- Auto de Avocamiento de la Averiguación preliminar N° 37. (anexo N° 5)
- 5.- Oficio del 17 de Septiembre , radicado interno N° 2394 (anexo N° 6)
- 6.- Oficio del 17 de Septiembre radicado interno N° 2397 (anexo N° 7)
- 7.- oficio del 17 de septiembre , radicado interno N° 2396 (anexo N° 8)
- 8.- Oficio del 17 de septiembre radicado interno N° 2395 (anexo N° 9)
- 9.- Oficio del 7 de Octubre de 2013, radicado interno N° 2545 (anexo N° 12)
- 10 Guia N° RN079514384 CO (Anexo N° 13)
- 11.- Oficio del 21 de enero de 2014, (Anexo N° 16)
- 12.- oficio del 22 de enero de 2014 (anexo N° 17)
- 13.- Diligencia Administrativa de fecha 23 de enero de 2014 (folios N° 18 y 19)

5.- ANALISIS PROBATORIO

De acuerdo con las definiciones de violencia y acoso se tiene que indiscutiblemente implican vulneración de las normas de trabajo que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos y particulares, establecidos hace ya bastante tiempo por la ley. Así, entre otros preceptos pertinentes, del Código Sustantivo del Trabajo pueden mencionarse los Siguietes: Art 57-5 Es obligación del empleador "Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos". Art 59-9 Está prohibido al



empleador "Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad" Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido: "Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo". Y es justa causa de retiro del trabajador: "Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste".

Por medio de la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar 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. Son bienes jurídicos protegidos por la 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. En este contexto, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral. 2. Persecución laboral. 3. Discriminación laboral 4. Entorpecimiento laboral 5. Inequidad laboral. 6. Desprotección laboral.

Por su parte 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 autoridad que reciba la denuncia conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral anterior y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa

Respecto al tema de Acoso laboral la Corte Constitucional se pregunta ¿Cómo opera la presunción de acoso laboral? Para responder a estos interrogantes generados por la ley 1010 de 2006 la Corte Constitucional se pronunció mediante la sentencia C-780 del 26 de septiembre de dos mil siete (2007) M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto y sentencia C-960 del 14 de noviembre de dos mil siete (2007) M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, iniciando su análisis determinando el contenido y alcance de la ley, de lo cual extracta los siguientes puntos:

"(...) La presunción exime, entonces, a quien la alega, de la actividad probatoria. Basta con caer en el supuesto del hecho indicador establecido por la norma para que opere la presunción. Así, lo que se deduce a partir del hecho indicador del hecho presumido no necesita ser demostrado. Se puede, sin embargo, desvirtuar el hecho indicador y se admite, por tanto, la actividad orientada a destruir el hecho a partir del cual se configura la presunción, cuandoquiera se trate de una presunción legal. La disposición parcialmente acusada establece que si se acredita la ocurrencia reiterada y pública de cualquiera de las conductas que en el mismo artículo (7° de la Ley) se enumeran de manera expresa, se presumirá la existencia de acoso laboral, mientras que cuando las mismas hayan acaecido de manera privada, dicha presunción no operará y



corresponderá al ofendido acreditar que el hostigamiento a que se ha visto sometido, configura acoso laboral, por los medios probatorios contemplados e el Código de Procedimiento Civil.(...)”.

(...)”Es necesario precisar que tanto las conductas que sean desplegadas en público, como aquellas que lo sean en privado, para que constituyan acoso laboral, deben ser demostrables y que dentro del procedimiento iniciado con la denuncia de los hechos ante la autoridad competente, quien haya sido víctima en una u otra circunstancia no se encuentra eximido de acreditar la ocurrencia de los mismo, esto es, en ninguno de los dos casos el quejoso se ve relevado de demostrar que la situación alegada cae en el supuesto del hecho indicador. La diferencia radica, de esta suerte, en que al acreditar la ocurrencia, de manera reiterada y pública, de cualquiera de las conductas enumeradas en el artículo 7°, la presunción opera de manera automática, debiendo ser tenida por la autoridad competente como acoso laboral. Por el contrario, cuando quiera que se encuentra demostrada la existencia de alguna de dichas conductas en privado, por los medios de prueba legalmente establecidos, no existe presunción de que las mismas configuren acoso laboral, por manera que sobre el quejoso recae una carga argumentativa adicional tendiente a ofrecer al juzgador los elementos de juicio suficientes y necesarios para que llegue a la convicción de estar ante una de las modalidades de acoso laboral y que, de dicha constatación, puedan desprenderse las consecuencias jurídicas establecidas por la ley a que haya lugar frente a la víctima, como al autor.(...)”.

En el caso puntual la querellada no presento pruebas sumaria como lo exige la Ley 1010 de 2006, respecto de la posible conducta de acoso laboral, no obstante se citó a las partes interesadas a una diligencia administrativa laboral ,con el ánimo de intentar un arreglo conciliatorio o en caso contrario conminar al empleador a poner en marcha los mecanismos de prevención respectivos pero indica el Inspector de Trabajo comisionado que la querellante opto por solicitar el fracaso de la audiencia llevada a cabo el día 23 de enero de 2014, y se refirió así: ***“(...) Que en una circular del 11 de Diciembre del 2012, instaura en mí contra una demanda penal, ante la fiscalía, ocasionando daño a mi buen nombre; y debido a todas estas situaciones me he visto afectada emocionalmente, y es mi deseo que quede constancia, de que si después de esta audiencia, se aseveran las conductas en mi contra, me veré obligada a recurrir nuevamente, al Ministerio de trabajo, y que declaro fracasada “(…). (negrillas fuera de texto) Así mismo la querellante toma la decisión de continuar su queja por la vía ordinaria. Por lo tanto, ante la controversia presentada entre las partes, si es de su interés, deberán acudir a la justicia ordinaria en demanda de sus derechos ya que no compete a los funcionarios de este Ministerio definir controversias por así disponerlo el artículo 486 del CST, modificado por la Ley 1610 de 2013 y respecto a la presente averiguación preliminar se ordenará el archivo de la actuación de conformidad al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.***

En consecuencia, este despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- ARCHIVAR la averiguación preliminar número 325 del 11 de septiembre de 2013, adelantada contra el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE POPAYAN, identificado con el



NIT.- 891500227-3, con domicilio en Popayán, por queja presentada por la señora **YILMA REGINA BARONA RODRIGUEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía N° 34.551.202 de Popayán, conforme a las razones expresadas en la parte motiva del presente auto.

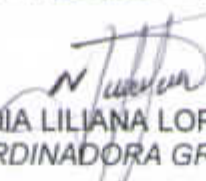
ARTICULO SEGUNDO:

ADVERTIR que contra la presente Resolución proceden los recursos de Reposición y de Apelación, interpuestos ante la funcionaria que profirió el acto o ante del Director Territorial, respectivamente, presentados por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso o la publicación, según el caso, conforme a los artículos 74 y 76 del Nuevo C de P A, y de lo CCA.

ARTÍCULO TERCERO:

NOTIFIQUESE a los jurídicamente interesados de conformidad con los artículos 67 y 69 del Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


NIDIA LILIANA LOPEZ ZUÑIGA
COORDINADORA GRUPO PIVRC-C

*Elaboró- Proyectó: E. Agredo
Reviso aprobó: Liliana L.*