

Pereira, 06 de noviembre de 2015

Señora  
MARIA ALBA MEJIA  
Secretaria del Comité de Convivencia Laboral  
Carrera 7 con calle 19 esquina  
Alcaldía Municipal

Referencia: ACOSO LABORAL  
Denunciante: PIEDAD RENDÓN ARIZA  
Denunciados: LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES  
Y OTROS (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja)

Cordial Saludo

PIEDAD RENDÓN ARIZA, identificada como aparece al pie de mi firma, quien me desempeño como Auxiliar Administrativo (Tesorera) del establecimiento educativo "BETULIA BAJA", en nombre propio acudo a usted para presentar denuncia de acoso laboral en Contra de los docentes **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** Sustentado en los siguientes:

#### HECHOS.

1. Desde antes del año 2013, en la institución educativa "BETULIA BAJA", se viene presentando por parte de la señora **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) un acoso laboral, un constreñimiento ilegal, debido a que no participé en las actuaciones ilegales realizadas por la señora **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** docentes en contra del anterior Rector del Plantel al cual sacaron de la institución de una forma a mi parecer ilegal, desde ese momento comenzaron los problemas, pues me tildaron de desleal y de muchas más cosas que no deseo mencionar.
2. Desde el momento de la llegada del señor **JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO**, como rector del Plantel Educativo Betulia Baja, la señora **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** docentes, no han hecho sino manifestar su inconformidad con relación al ejercicio de mis funciones, además, no han hecho sino atacarme de una manera directa con comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; así mismo, la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo,

burias de sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

3. Mediante acta del 28 de Marzo de 2014, el Consejo Directivo del plantel plantea en el numeral 11 lo siguiente:

**"CLIMA LABORAL:** El rector llama la atención sobre la obligatoriedad que tiene todo servidor público de colaborar para que en el trabajo haya un buen clima laboral. En este sentido, varios docentes han presentado muchas quejas sobre la tesorera del colegio y han reclamado un cambio de funciones para ella. El rector aclara que el tema de funciones de los administrativos es exclusivo del rector y que un docente que intervenga en esto puede ser acusado de extralimitación en el ejercicio de sus funciones, también aclara que cualquier funcionario puede solicitar una investigación si se siente que es víctima de acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo, como cuando se trata de invisibilizarlo o se denigra parlantemente de él. Los docentes solicitan que haya una reunión con asesoría externa para que esta problemática no siga creciendo y dañando el clima laboral. El profesor Carlos Alberto Sánchez, expresa su descontento con las medidas de control anunciadas pues le parece demasiado policiva.

4. Dentro del acta del Consejo Directivo No 04 del 06 de Noviembre de 2014, en el numeral 9, el señor **JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO**, rector del Plantel Educativo Betulia Baja, solicita:

**"CLIMA LABORAL:** el rector pone a discusión la problemática de convivencia que ha tenido la tesorera con la secretaria y una docente y que ha llegado a ser percibida por los estudiantes y algunos padres de familia. Como este problema ya ha sido discutido anteriormente en reunión de profesores y no se ha podido superar, se propone que el rector indague a nivel individual entre los docentes que inconformidades tienen y explore posibles soluciones"

De lo anterior se desprende que dentro del plantel desde el año 2013 se ha presentado una problemática relacionada con la convivencia la cual no se ha podido solucionar y en la cual me estoy viendo muy afectada en mi parte física y psíquica.

5. Es tanto así que mediante Circular 02 del 25 de Noviembre del año 2013, el señor rector del plantel le da respuesta a un oficio del 16 de octubre de 2013, dirigido por la señora **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** docentes, en los cuales hacen cuestionamientos

sobre el ejercicio de mis funciones; para su conocimiento esta circular le será anexada.

6. Dentro de la Circular el señor **JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO**, rector del Plantel Educativo Betulia Baja, les informa a los docentes sobre mis funciones, así mismo les hace un llamado a que se presente un buen ambiente laboral el cual debe ser construido por todos.
7. Mediante oficio del 27 de Marzo del año 2015, los docentes CESAR REYES, MARIA GLADYS LOPEZ, **WALNER TORRES**, ADRIANA GOMEZ POSSO, **LUZ ELENA PAREDES**, CARLOS MARIO VILLADA, ANGELA MARIA TREJOS, y ESTEBAN SERNA ARANGO, Personero Estudiantil, manifiestan su inconformidad con relación a que los equipos y materiales de la institución soy yo quien los manejo; es de anotar que de una actividad cultural programada por los docentes y alumnos para esa fecha, no tuve ningún conocimiento o de lo contrario habría dejado un día antes todos los elementos que se requerían para el día 27 de Marzo de 2015, pero debido a la falta de comunicación que existe con los docentes, no me fue informada dicha actividad.
8. En el acta No 07 de fecha 15 de abril del año en curso, en la Reunión de Profesores en la cual hizo presencia el señor HUMBERTO RAMIREZ BARRETO, Director del Núcleo de Desarrollo Educativa N°1, donde se tocó el siguiente tema en los numerales 3 y 4 :

***"INQUIETUDES Y DESCONTENTO DE LOS DOCENTES: El Director de Núcleo explica que quiere escuchar a los docentes y que las reglas de juego serán no intervenir por más de cinco 5 minutos, no repetir lo que haya dicho un compañero, las intervenciones deben ser respetuosas y se usara un lenguaje decente y civilizado. Se refiere al comunicado que le enviaron los docentes al rector con copia al núcleo y al que enviaron los estudiantes. Dicho esto, se escuchan las siguientes intervenciones:***

*Luz Elena dice que respectivamente los materiales y equipos no ha sido entregados o prestados de forma oportuna; el viernes 27 de marzo se iba a realizar un acto cultural con estudiantes de la UTP y no se pudo llevar a cabo. Ya le habían enviado comunicado al rector anteriormente pues la molestia es también porque hay dificultad con la entrega de materiales didácticos y de pedagogía y la actitud de la tesorera no es cordial. **También se refiere a la falta de lealtad de la funcionaria***

La ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en su artículo segundo establece:

(...)

**“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:** 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."

El maltrato laboral de varias maneras así:

- 1) Puede ser disimulado y poco evidente u obvio ante los ojos de todos, pero independientemente del modo que elija el maltratador se trata de una práctica que afecta de manera severa el estado anímico del empleado y que bajo ningún motivo debe consentirse en el ámbito profesional. El maltrato laboral puede traer importantes consecuencias sobre la salud del empleado, produciendo:

**Estrés físico y emocional.**

**Depresión.**

Problemas de sueño.

**Desmotivación severa que puede conducir a padecer el Síndrome Burnout.**

- 2) Una de las principales características del maltrato laboral es la **ofensa** continua hacia una persona o las tareas que esta realiza mediante palabras o gestos. Ya sea que te digan directamente que lo que haces no sirve para nada, o que te pongan una mala cara cuando propones algo o realizas alguna

tarea, en ambos casos se considera una actitud impropia del campo profesional.

- 3) Ante cualquier situación o proyecto las críticas que el empleado recibe **son siempre negativas**, carentes de objetividad y en muchas ocasiones injustas. No importa lo que hagas o propongas, la mayor parte de las veces es mal visto por superiores o compañeros.
- 4) Cuando un trabajador se ve a si mismo aislado por completo de su grupo laboral, no porque lo haya decidido sino porque no se le permite formar parte, estamos ante una de las principales evidencias de maltrato laboral, circunstancia esta que se presenta continuamente frente a las actividades de tipo institucional que algunos docentes planean y llevan a cabo cuidándose de que yo no pueda asistir a las mismas.
- 5) El maltrato laboral es que el empleado es constantemente **desacreditado en público**.
- 6) **El trabajador es ignorado** por completo por sus colegas o jefe, incluso cuando su presencia es necesaria para determinada reunión o evento, el mismo no es llamado.

El maltrato laboral es una práctica que **no se debe tolerar** bajo ninguna circunstancia, pues afecta de manera severa al empleado tanto física como psicológicamente, circunstancia ésta a la que me he visto sometido por parte de **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALTER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) desde años anteriores, aunque se ha visto más evidentes en la actualidad.

Para la ley 1010 de 2006, acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, **temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir** a la renuncia del mismo.

**La regla general de la conducta que constituye acoso laboral es que ésta sea persistente; esto significa que no basta una sola conducta**

hostil en la relación laboral para que se configure el acoso laboral, ya que es necesario que esa conducta perversa que atenta contra el trabajador y empleador permanezca en el tiempo. Sin embargo, la ley trae una excepción a lo anterior, es decir, en ocasiones bastará con que la conducta hostil se ejecute una sola vez para que sea considerada como conducta constitutiva de acoso laboral. Si bien en el caso en estudio se ha presentado varias conductas, la última que se generó el 23 de Septiembre del año en curso, me ha generado un perjuicio de índole psicológico, moral y me encuentro desmotivada para trabajar, pues como es posible que la profesora **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) , no solamente colocan en entredicho ante la comunidad educativa el incumplimiento, según ellos, en el ejercicio de mis funciones, sino que instigan a estudiantes y padres de familia a que estén pendientes de mi trabajo, generándome temor y angustia, de que algunas personas mal intencionadas eleven quejas injustas, lo que encuentra asidero en las apreciaciones subjetivas de los docentes **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) y me inicien un proceso que puede desencadenar en alguna actuación que afecte de manera significativa mi estabilidad laboral.

Esta excepción se encuentra consagrada en el inciso tercero del artículo séptimo que dice: *"Excepcionalmente un solo 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."*

El artículo 7o. de la ley 1010 de 2006 en mención establece: **"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;

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

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

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;

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;**

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

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;

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

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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 [20](#).

**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....**"

Es de anotar que el actuar conforme a los hechos narrados, por parte de **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) se encuentra encasillados entro de los literales c),f),i),j) y k) del artículo 7 de la ley 1010 de 2006, los cuales me han generado problemas de carácter moral y psicológico, debido a que siento por parte de **LÚZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) una persecución, sin justificación alguna.

Sin más consideraciones le solicito a usted, entrar a investigar todas estas actuaciones ejercidas por **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja), y aplicar las sanciones a que haya lugar conforme a los establecido en el la ley 1010 de 2006,

En relación con las sanciones que se derivan de las actuaciones que configuran acoso laboral el artículo 10° de la Ley que se estudia, establece si se trate de sujetos del **sector público o del privado**. Serán sancionados de la misma manera que cuando se incurre en faltas disciplinarias gravísimas, de conformidad con lo estipulado por el Código Disciplinario Único. Cuando la De igual manera, la norma

contempla unas sanciones de carácter económico como la multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales tanto para el autor de la conducta, como para quien la tolere, así como la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

### PRUEBAS

#### **Documental:**

Todas las actas y documentos que hacen relación a los hechos

### NOTIFICACION

**Denunciante:** Carrera 15 N° 25B-25, Barrio Centenario, Tel: 3345286

**Denunciado:** Institución Educativa Betulia Baja, vereda Betulia Baja, Corregimiento de Arabia, Tel: 3329629

ATENTAMENTE

  
**PIEDAD RENDÓN ARIZA**  
C.c. 42066185 de Pereira.  
Cel: 3175381305

*Anexos: 74 Folios*

Pereira, 06 de noviembre de 2015

Señora  
MARIA ALBA MEJIA  
Secretaria del Comité de Convivencia Laboral  
Carrera 7 con calle 19 esquina  
Alcaldía Municipal

Referencia: ACOSO LABORAL  
Denunciante: PIEDAD RENDÓN ARIZA  
Denunciados: LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES  
Y OTROS (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja)

Cordial Saludo

PIEDAD RENDÓN ARIZA, identificada como aparece al pie de mi firma, quien me desempeño como Auxiliar Administrativo (Tesorera) del establecimiento educativo "BETULIA BAJA", en nombre propio acudo a usted para presentar denuncia de acoso laboral en Contra de los docentes LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS Sustentado en los siguientes:

#### HECHOS.

1. Desde antes del año 2013, en la institución educativa "BETULIA BAJA", se viene presentando por parte de la señora LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) un acoso laboral, un constreñimiento ilegal, debido a que no participé en las actuaciones ilegales realizadas por la señora LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS docentes en contra del anterior Rector del Plantel al cual sacaron de la institución de una forma a mi parecer ilegal, desde ese momento comenzaron los problemas, pues me tildaron de desleal y de muchas más cosas que no deseo mencionar.
2. Desde el momento de la llegada del señor JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO, como rector del Plantel Educativo Betulia Baja, la señora LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS docentes, no han hecho sino manifestar su inconformidad con relación al ejercicio de mis funciones, además, no han hecho sino atacarme de una manera directa con comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; así mismo, la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo,

burias de sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

3. Mediante acta del 28 de Marzo de 2014, el Consejo Directivo del plantel plantea en el numeral 11 lo siguiente:

**"CLIMA LABORAL:** El rector llama la atención sobre la obligatoriedad que tiene todo servidor público de colaborar para que en el trabajo haya un buen clima laboral. En este sentido, varios docentes han presentado muchas quejas sobre la tesorera del colegio y han reclamado un cambio de funciones para ella. El rector aclara que el tema de funciones de los administrativos es exclusivo del rector y que un docente que intervenga en esto puede ser acusado de extralimitación en el ejercicio de sus funciones, también aclara que cualquier funcionario puede solicitar una investigación si se siente que es víctima de acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo, como cuando se trata de invisibilizarlo o se denigra parlantemente de él. Los docentes solicitan que haya una reunión con asesoría externa para que esta problemática no siga creciendo y dañando el clima laboral. El profesor Carlos Alberto Sánchez, expresa su descontento con las medidas de control anunciadas pues le parece demasiado policiva.

4. Dentro del acta del Consejo Directivo No 04 del 06 de Noviembre de 2014, en el numeral 9, el señor **JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO**, rector del Plantel Educativo Betulia Baja, solicita:

**"CLIMA LABORAL:** el rector pone a discusión la problemática de convivencia que ha tenido la tesorera con la secretaria y una docente y que ha llegado a ser percibida por los estudiantes y algunos padres de familia. Como este problema ya ha sido discutido anteriormente en reunión de profesores y no se ha podido superar, se propone que el rector indague a nivel individual entre los docentes que inconformidades tienen y explore posibles soluciones"

De lo anterior se desprende que dentro del plantel desde el año 2013 se ha presentado una problemática relacionada con la convivencia la cual no se ha podido solucionar y en la cual me estoy viendo muy afectada en mi parte física y psíquica.

5. Es tanto así que mediante Circular 02 del 25 de Noviembre del año 2013, el señor rector del plantel le da respuesta a un oficio del 16 de octubre de 2013, dirigido por la señora **LUZ ELENA PAREDES BORBON Y OTROS** docentes, en los cuales hacen cuestionamientos

sobre el ejercicio de mis funciones; para su conocimiento esta circular le será anexada.

6. Dentro de la Circular el señor **JULIO CÉSAR LÓPEZ HENAO**, rector del Plantel Educativo Betulia Baja, les informa a los docentes sobre mis funciones, así mismo les hace un llamado a que se presente un buen ambiente laboral el cual debe ser construido por todos.
7. Mediante oficio del 27 de Marzo del año 2015, los docentes CESAR REYES, MARIA GLADYS LOPEZ, **WALNER TORRES**, ADRIANA GOMEZ POSSO, **LUZ ELENA PAREDES**, CARLOS MARIO VILLADA, ANGELA MARIA TREJOS, y ESTEBAN SERNA ARANGO, Personero Estudiantil, manifiestan su inconformidad con relación a que los equipos y materiales de la institución soy yo quien los manejo; es de anotar que de una actividad cultural programada por los docentes y alumnos para esa fecha, no tuve ningún conocimiento o de lo contrario habría dejado un día antes todos los elementos que se requerían para el día 27 de Marzo de 2015, pero debido a la falta de comunicación que existe con los docentes, no me fue informada dicha actividad.
8. En el acta No 07 de fecha 15 de abril del año en curso, en la Reunión de Profesores en la cual hizo presencia el señor HUMBERTO RAMIREZ BARRETO, Director del Núcleo de Desarrollo Educativa N°1, donde se tocó el siguiente tema en los numerales 3 y 4 :

***"INQUIETUDES Y DESCONTENTO DE LOS DOCENTES: El Director de Núcleo explica que quiere escuchar a los docentes y que las reglas de juego serán no intervenir por más de cinco 5 minutos, no repetir lo que haya dicho un compañero, las intervenciones deben ser respetuosas y se usara un lenguaje decente y civilizado. Se refiere al comunicado que le enviaron los docentes al rector con copia al núcleo y al que enviaron los estudiantes. Dicho esto, se escuchan las siguientes intervenciones:***

*Luz Elena dice que respectivamente los materiales y equipos no ha sido entregados o prestados de forma oportuna; el viernes 27 de marzo se iba a realizar un acto cultural con estudiantes de la UTP y no se pudo llevar a cabo. Ya le habían enviado comunicado al rector anteriormente pues la molestia es también porque hay dificultad con la entrega de materiales didácticos y de pedagogía y la actitud de la tesorera no es cordial. **También se refiere a la falta de lealtad de la funcionaria***

**frente a los docentes pues en el conflicto que hubo con el anterior rector ella decidió apoyar al rector en contra del grupo de docentes.**

Carlos Mario Villada, dice que frente al conflicto con el anterior rector aprendieron a unirse y apoyar al compañero que tenga dificultades. La última dificultad es simplemente la punta del iceberg pues el conflicto con la tesorera es más profundo y **se debe afrontar el malestar general que está dañando el clima laboral, llamando la atención sobre la necesidad de que en esta reunión este la tesorera.**

Cesar Augusto dice que cuando no se entregan los materiales a tiempo se crea un clima de tensión que si no se arregla se debe pedir el traslado de la Tesorera. Propone un arreglo escrito y un cambio de actitud.

Carlos Alberto Sánchez dice que una situación de orden laboral que se pudo detener a tiempo **SE CONVIRTIÓ EN UN CONFLICTO PERSONAL**. Además no hay claridad en cuanto a las funciones que tiene la tesorera y secretaria y se siente que hay una mala atención que daña el clima laboral. También considera que hay inquietudes frente a la carga laboral de estas funcionarias.

Adriana Gómez dice que el clima laboral está muy deteriorado y ella se ha aislado para evitar problemas, cree que la tesorera la acosa y se burla de ella frente a los padres. Adriana hace caso omiso al saludo de la tesorera y no le contesta, le ha pedido el favor de que no la salude delante de los padres para no quedar mal frente a ellos. Ella dice que la tesorera asume una actitud cuando está el rector y otra cuando él no está.

**4. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN:** Después de escuchar las anteriores intervenciones, el director de núcleo solicita a los docentes que pongan alternativas de solución frente a la problemática expuesta, que sean acordes con el medio y que permitan llegar a consenso, pues podemos ser parte del problema pero también de la solución. Se escuchan la siguiente propuesta.

Luz Elena dice que **no hay alternativa de solución pues ella no desea reconciliarse con la tesorera, por lo tanto propone que trasladen a la tesorera o la trasladen a ella. Esto se debe a que ella no tolera la deslealtad que mostro la tesorera hacia el grupo de docentes.**

La ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en su artículo segundo establece:

(...)

**“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:** 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."

El maltrato laboral de varias maneras así:

- 1) Puede ser disimulado y poco evidente u obvio ante los ojos de todos, pero independientemente del modo que elija el maltratador se trata de una práctica que afecta de manera severa el estado anímico del empleado y que bajo ningún motivo debe consentirse en el ámbito profesional. El maltrato laboral puede traer importantes consecuencias sobre la salud del empleado, produciendo:

**Estrés físico y emocional.**

**Depresión.**

Problemas de sueño.

**Desmotivación severa que puede conducir a padecer el Síndrome Burnout.**

- 2) Una de las principales características del maltrato laboral es la **ofensa** continua hacia una persona o las tareas que esta realiza mediante palabras o gestos. Ya sea que te digan directamente que lo que haces no sirve para nada, o que te pongan una mala cara cuando propones algo o realizas alguna

tarea, en ambos casos se considera una actitud impropia del campo profesional.

- 3) Ante cualquier situación o proyecto las críticas que el empleado recibe **son siempre negativas**, carentes de objetividad y en muchas ocasiones injustas. No importa lo que hagas o propongas, la mayor parte de las veces es mal visto por superiores o compañeros.
- 4) Cuando un trabajador se ve a si mismo aislado por completo de su grupo laboral, no porque lo haya decidido sino porque no se le permite formar parte, estamos ante una de las principales evidencias de maltrato laboral, circunstancia esta que se presenta continuamente frente a las actividades de tipo institucional que algunos docentes planean y llevan a cabo cuidándose de que yo no pueda asistir a las mismas.
- 5) El maltrato laboral es que el empleado es constantemente **desacreditado en público**.
- 6) **El trabajador es ignorado** por completo por sus colegas o jefe, incluso cuando su presencia es necesaria para determinada reunión o evento, el mismo no es llamado.

El maltrato laboral es una práctica que **no se debe tolerar** bajo ninguna circunstancia, pues afecta de manera severa al empleado tanto física como psicológicamente, circunstancia ésta a la que me he visto sometido por parte de **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALTER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) desde años anteriores, aunque se ha visto más evidentes en la actualidad.

Para la ley 1010 de 2006, acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, **temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir** a la renuncia del mismo.

**La regla general de la conducta que constituye acoso laboral es que ésta sea persistente; esto significa que no basta una sola conducta**

hostil en la relación laboral para que se configure el acoso laboral, ya que es necesario que esa conducta perversa que atenta contra el trabajador y empleador permanezca en el tiempo. Sin embargo, la ley trae una excepción a lo anterior, es decir, en ocasiones bastará con que la conducta hostil se ejecute una sola vez para que sea considerada como conducta constitutiva de acoso laboral. Si bien en el caso en estudio se ha presentado varias conductas, la última que se generó el 23 de Septiembre del año en curso, me ha generado un perjuicio de índole psicológico, moral y me encuentro desmotivada para trabajar, pues como es posible que la profesora **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) , no solamente colocan en entredicho ante la comunidad educativa el incumplimiento, según ellos, en el ejercicio de mis funciones, sino que instigan a estudiantes y padres de familia a que estén pendientes de mi trabajo, generándome temor y angustia, de que algunas personas mal intencionadas eleven quejas injustas, lo que encuentra asidero en las apreciaciones subjetivas de los docentes **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) y me inicien un proceso que puede desencadenar en alguna actuación que afecte de manera significativa mi estabilidad laboral.

Esta excepción se encuentra consagrada en el inciso tercero del artículo séptimo que dice: *"Excepcionalmente un solo 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."*

El artículo 7o. de la ley 1010 de 2006 en mención establece: **"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;

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

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

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;

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;**

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

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;

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

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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 [20](#).

**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....**"

Es de anotar que el actuar conforme a los hechos narrados, por parte de **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) se encuentra encasillados entro de los literales c),f),i),j) y k) del artículo 7 de la ley 1010 de 2006, los cuales me han generado problemas de carácter moral y psicológico, debido a que siento por parte de **LÚZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja) una persecución, sin justificación alguna.

Sin más consideraciones le solicito a usted, entrar a investigar todas estas actuaciones ejercidas por **LUZ ELENA PAREDES BORBON, WALNER TORRES Y OTROS** (Docentes de la Institución Educativa Betulia Baja), y aplicar las sanciones a que haya lugar conforme a los establecido en el la ley 1010 de 2006,

En relación con las sanciones que se derivan de las actuaciones que configuran acoso laboral el artículo 10° de la Ley que se estudia, establece si se trate de sujetos del **sector público o del privado**. Serán sancionados de la misma manera que cuando se incurre en faltas disciplinarias gravísimas, de conformidad con lo estipulado por el Código Disciplinario Único. Cuando la De igual manera, la norma

contempla unas sanciones de carácter económico como la multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales tanto para el autor de la conducta, como para quien la tolere, así como la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

### PRUEBAS

#### **Documental:**

Todas las actas y documentos que hacen relación a los hechos

### NOTIFICACION

**Denunciante:** Carrera 15 N° 25B-25, Barrio Centenario, Tel: 3345286

**Denunciado:** Institución Educativa Betulia Baja, vereda Betulia Baja, Corregimiento de Arabia, Tel: 3329629

ATENTAMENTE

  
**PIEDAD RENDÓN ARIZA**  
C.c. 42066185 de Pereira.  
Cel: 3175381305

*Anexos: 74 Folios*

Gladys López también dice que trasladen a la tesorera o la trasladen a ella. Menciona que anteriormente hubo muy buenos lazos de amistad entre la tesorera y los docentes pero que esto ya no puede volver a recuperarse.

Ángela María dice que se habían propuesto soluciones sobre el manejo de los equipos solicitándolos desde el día anterior; en cuanto a las relaciones interpersonales se había hablado que se asumiera una relación laboral respetuosa y llegar a acuerdo para evitar provocaciones personales.

Adriana Gómez, dice que los equipos si deben estar disponibles y que anteriormente no se había presentado dificultad ni se había perdido ningún elemento, las llaves del lugar donde están los equipos las debe tener otra persona diferente a las tesorera o al menos debe haber una copia en manos de otra funcionario.

Walner solicita que todos los elementos deben estar disponibles y que hay suficientes elementos y material para el trabajo. Llama la atención sobre la urgencia de solucionar el problema con los equipos.

Cesar Augusto dice que se deben equiparar las funciones de la secretaria y la tesorera para que haya más justicia y la tesorera debe estar más disponible para sacar fotocopias. Si es necesario hacer un traslado debe ser el de la tesorera.

El Director de Núcleo dice que ya se reunió con el rector en dos ocasiones analizando la problemática de la institución. Advierte que el traslado de una funcionaria es del resorte de la Secretaria de Educación y principalmente de la alcaldía, por lo tanto se deben proponer soluciones que sea posible adoptar por parte del equipo de personas reunidas, No se deben imponer las soluciones sino que se debe llegar a ellas por consenso.

El rector propone las siguientes alternativas:

Formato para solicitar equipos y materiales con anterioridad. Carlos Sánchez dice que no es necesario pedir todo el día anterior porque en muchas ocasiones aparece en el trascurso de las clase la necesidad de emplear algún elemento o sacar fotocopias, por lo tanto debe haber más flexibilidad.

Los equipos de sonido, video beam y pantalla se ubicarán en la biblioteca y los prestará el conserje de turno con el libro de control. La fotocopidora se ubicará en la biblioteca, tras las rejas. Luz Elena se muestra en desacuerdo con que otra persona asuma el trabajo de una funcionaria que no quiere hacer bien las cosas y a la que se le exige la eficiencia debida. Carlos Sánchez dice que se necesita eficiencia y con estas propuestas no se están dando soluciones. Walner dice que hay que tener en cuenta que el colegio queda aislado y en la zona no se consiguen fotocopias, aunque normalmente solo hacen falta unas cuantas fotocopias. Se decide que cada docente con la autorización del rector o del docente encargado de disciplina, usando el formato establecido, sacará sus propias fotocopias entregándole el dinero y las hojas malas al conserje que consignará todo en el libro de control.

Luz Elena reitera que si una persona no hace bien el trabajo debe irse de la institución y que la solución no puede ser quitarle sus funciones, que en la empresa privada así se hacen las cosas. EL jefe de núcleo aclara que la empresa privada y el Estado son dos ámbitos completamente diferentes, que el rector no nombra ni paga a ningún funcionario o docente. El rector aclara que las funciones de tesorería y pagaduría ya están definidas y entre ellas no se encuentra el manejo de la fotocopidora. El jefe de núcleo especifica que la tesorera sólo se ocupa del manejo del presupuesto de la institución.

Finalmente, el jefe de núcleo dice que en la institución educativa, los profesionales de la educación deben asumir el papel acorde con su cargo, por lo tanto hace un llamado para que mientras estén dentro del colegio asuman un actitud que forme con el ejemplo, que se saluden y se muestren cívicos y maduros frente a la comunidad."

9. Mediante acta No 03 de fecha 19 de agosto de 2015, el Consejo Directivo de la Institución Educativa, dentro del numeral cuarto (4) del acta, se efectuó un análisis de la problemática de convivencia institucional, en la cual se discurió lo siguiente: "El rector propone que se analice como ha afectado esta problemática los distintos estamentos de la institución. **Para el rector esta problemática se origina en un odio irracional que algunas profesoras sienten por la tesorera. La profesora Luz Elena dice que ella no siente odio hacia Piedad, la tesorera, sino que se originó desde el anterior rector con dificultades como la desigualdad exagerada en todos los aspectos**

que tenía que ver con las funciones de los administrativos y que ella considera que esta funcionaria hace mal su trabajo, que no cumple bien sus funciones y en repetidas ocasiones se le ha dicho al rector; igualmente, llama la atención sobre la posibilidad que tiene la tesorera de llevar a cabo otras funciones pues hay muchas cosas que hacer y ella debe ser más proactiva, por ejemplo colaborar en la biblioteca, o hacer otras cosas en beneficio de la institución, ya que ella tiene tiempo libre que puede utilizar en beneficio de la institución. El comunero, John Jairo Echeverri dice que la comunidad le está cogiendo pereza al colegio y los estudiantes se están yendo a otras partes, para él la tesorera es la que se tiene que ir de la institución. Walner considera que también se debe tocar el tema de disciplina de los estudiantes. Por lo tanto, se debe tener en cuenta cómo esta situación ha afectado a los estudiantes, a la comunidad, a los docentes y al rector. El rector dice que los estudiantes fueron manipulados por algunos profesores para crear un ambiente hostil hacia el rector. Doña Orfilia dice que es tan exagerado que los alumnos se refieren al rector como "Careculo". Luz Elena dice que los estudiantes tienen opinión y capacidad de pensar y expresarse. Walner dice que si los van a culpar de las actitudes de los estudiantes, se lo tienen que demostrar. El rector dice que la comunidad y sobre todo, los líderes comunitarios, fueron utilizados para conseguir a través de ellos la salida de la tesorera de la institución. Santiago Morales dice que la comunidad habló de lo que vio. El rector dice que los docentes pierden credibilidad frente a la comunidad cuando tratan de utilizarla para lograr sus fines particulares que no tienen nada que ver con la misión educadora. Pero sobre todo, pierden su razón de ser cuando instrumentalizan a los estudiantes para atacar a otra persona. El rector opina que queda con menos poder de convocatoria frente a la comunidad cuando se señaló de irresponsable públicamente por la Secretaría de Educación; su trabajo se hace mucho más difícil cuando algunos docentes crean un ambiente adverso hacia él entre los estudiantes. Como los docentes ya habían utilizado los mismos métodos con el rector anterior, el actual rector debe preguntar si los profesores lo quieren sacar del colegio. Ante esto Luz Elena opina que los docentes no tienen la intención de sacar al rector del colegio sino al contrario debe integrarse el grupo de trabajo. Walner dice que para los estudiantes firmar en rectoría se ha vuelto una recocha, por lo tanto lo que se debe hacer es llamar al padre de familia y enterarlo de la situación." ( Negrilla y Subrayado fuera del texto )

10. En el numeral sexto (6) (Propuesta de traslado de Docente) del acta en mención expresaron y tomaron la siguientes decisión: " (...) *la profesora Luz Elena propone que el Consejo Directivo decida primero si se entrega a la tesorera o a los docentes del conflicto según las directrices de la Secretaria de Educación.... Jhon Jairo Echeverri , dice que la solución para el colegio es cambiar a la tesorera porque lo contrario sería cambiara a los docentes, Luz Elena también dice que se debe ir fa tesorera por las razones que ya han repetido muchas veces, Walner también está de acuerdo con que se vaya la tesorera, Norma también vota para que se vaya la tesorera. Doña Gloria opina que no se debería de ir ninguna persona del colegio, pero que si lo mejor es que la tesorera se vaya así debe ser, Doña Orfilia dice que no tiene nada en contra de fa tesorera ni contra ningún docente, Santiago Morales también está de acuerdo en que se vaya la tesorera porque si ella no se va se irán los profesores, el rector opina que la tesorera se debe quedar porque ella no tiene nada que ver con los estudiantes y es muy poco lo que tiene que ver con los docentes. Para la mayoría del Consejo Directivo (6 votos) la tesorera se debe ir del colegio...*" (Negrilla y Subrayado fuera del texto).
11. Contra este acto impetré una revocatoria directa la cual anexo para que sea tema de estudio.

### **SUSTENTO DE LA DENUNCIA**

La Sentencia c-780/07 de la Corte Constitucional, establece:

(...)

**Contenido y alcance de la Ley 1010 de 2006 y de la disposición parcialmente demandada**

15.- *La Ley 1010 de 2006 establece, en términos generales, una variedad de medidas tendientes a "prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales"*

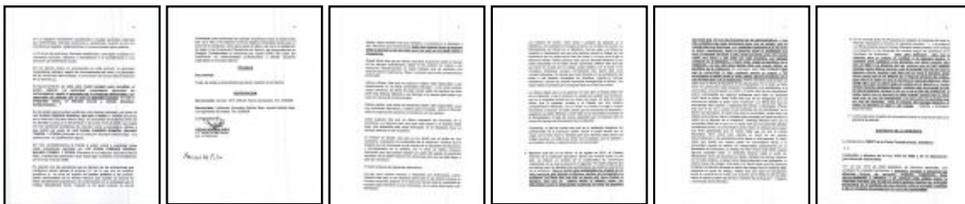
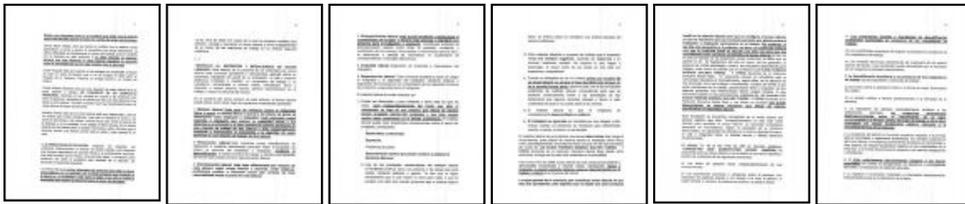
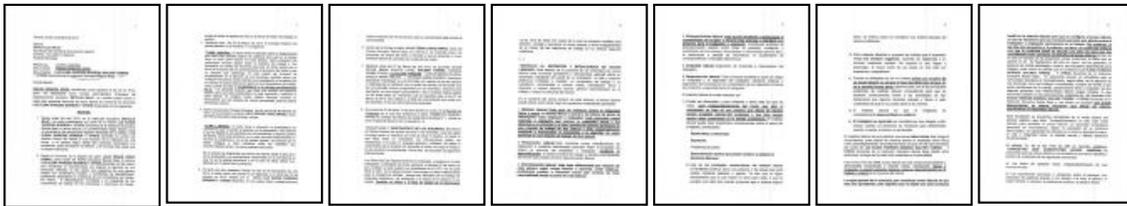
Los **bienes jurídicos** que se persigue proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: **el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa.**

16.- La motivación del legislador para establecer una normativa amplia y completa sobre el tema de los **maltratos y hostigamientos en el ámbito laboral, tuvo lugar, precisamente, ante la ausencia de preceptos jurídicos en nuestro ordenamiento, que permitieran brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de tales conductas, por manera que se buscaba, con su aprobación, llenar el vacío legal en la materia y posibilitar el control y sanción de las mismas.** Los ponentes de la iniciativa consideraron que, dada la complejidad **del fenómeno y la gravedad de sus consecuencias en la salud física y psicológica de quienes eran sometidos al llamado "tormento laboral" , era necesario regular de manera amplia la materia, a fin de proteger sus derechos y sancionar a los agresores, no a través del derecho penal, pero sí mediante el disciplinario y el laboral.**

Adicional a lo anterior, en la ponencia para primer debate se puso de presente que, aun cuando hasta hace poco se tenía al acoso sexual como la única forma de acoso en el trabajo, **ésta no es la única ni la más usual, sino que dicho hostigamiento puede darse por comportamientos como las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones y que, entre los más usuales, se encuentran, por ejemplo, actuaciones como las agresiones físicas y verbales, LA HUMILLACIÓN Y DESCALIFICACIÓN PÚBLICA, las amenazas delante de terceros, el entorpecimiento de las labores, las discriminaciones, la inequidad laboral, la asignación de labores con indignidad, todas aquellas, desplegadas con el propósito de intimidar, angustiar, desmotivar y aburrir a la víctima hasta llevarla a la renuncia. Además, estas hostilidades reiteradas, se precisó en la ponencia, tienen la potencialidad de causar graves problemas de salud a nivel físico y mental, derivados del continuo estrés al que se ve sometida la persona.** ( mayúscula Negrilla y Subrayado fuera del texto)



<b>Clasificación</b>	Correspondencia General		
<b>Fecha de radicación:</b>	06 de noviembre de 2015	<b>Número de radicado:</b>	59229
<b>Tipo de documento:</b>	Carta	<b>Fecha de oficio entrante:</b>	
<b>Número de oficio entrante:</b>			
<b>Persona natural o jurídica:</b>	PIEDAD RENDON ARIZA		
<b>Descripción o asunto:</b>	ACOSO LABORAL	<b>Tiempo de respuesta (días):</b>	
<b>Anexos físicos:</b>		<b>Descripción de anexos físicos:</b>	UN SOBRE DE MANILA
<b>Anexos digitales:</b>			
<b>Destino:</b>	OPERADOR SAC - Auxiliar Administrativo	<b>Copia a:</b>	-





ALCALDÍA DE PEREIRA

Radicacion entrada

59229

