Señor
JUEZ CIVIL DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA – REPARTO
La ciudad.

Asunto: Acción de tutela.
Derechos Vulnerados: Debido proceso, a la vida, derecho a la salud, y derecho al trabajo digno.
Accionante: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA.
Accionada: CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A. - CORFICOLOMBIANA.

1. Identificación de las partes.

SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 63.554.872 expedida en la ciudad de Bucaramanga Santander; con domicilio ubicado en la Carrera 39 No. 48 - 67, email: silviapinillos2@gmail.com celular de contacto 3043868562, actuando en nombro propio por medio con todo respeto manifiesto a usted que en ejercicio del Derecho de tutela consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por este escrito formulo **ACCIÓN DE TUTELA** contra la **CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A. -CORFICOLOMBIANA,** identificada con el N.I.T. 860005247-5 con dirección principal en la Carrera 13 No. 26 – 45 piso 8 de la ciudad de Bogotá D.C., teléfono 601-2863300 con dirección servicioalclientecorficolombiana@corficolombiana.com con base en los siguientes,

2. Hechos.

2.1. Relacionados con el acoso laboral y estado de salud.

2.1.1. El 12 de enero el año 2021, me vinculé mediante contrato a término indefinido, como empleada de la Accionada en el cargo de Gestor Financiero. *(Se adjunta contrato laboral).*

2.1.2. Actualmente mi superior inmediata es la señora **Ana Milena Arenas Rodríguez,** quien ostenta el cargo de Gerente – Regional Oriente, y realiza conductas de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación, entorpecimiento y desprotección laboral.

2.1.3. Las conductas de maltrato laboral que se presentan son las siguientes;

2.1.3.1. Asignar las metas laborales, e inmediatamente decirme con palabras que están por encima de mi capacidad.

2.1.3.2. Dirigirse a mi con gritos e intimidación, siempre buscando generar pánico, a través de una amenaza constante con la pérdida del empleo.

2.1.4. Las conductas de persecución laboral que se presentan son las siguientes;

2.1.4.1. Toda vez que el comportamiento de la jefe es arbitrario, en cuanto que me exige, sin justificación estar en la oficina por fuera del horario laboral.

2.1.4.2. Asistir a reuniones no programadas para mí, pero si a mis compañeros.

2.1.5. Las conductas de discriminación que se presentan son las siguientes;

2.1.5.1. Invitar me a un almuerzo de trabajo a ultimo momento, y tener almuerzo para todo el equipo de trabajo invitado, menos para mí.

2.1.6. Las conductas de entorpecimiento laboral que se presentan son las siguientes:

2.1.6.1. No acompañarme a citas con clientes previamente programadas.

2.1.6.2. No apoyarme en el ingreso técnico de clientes aprobados para la compañía.

2.1.7. Las conductas de desprotección que se presentan son las siguientes:

2.1.7.1. No respetar las recomendaciones médicas para la salud.

2.1.8. El 28 de julio del 2022, di a conocer la situación expuesta mediante escrito dirigido la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora **Eleonora Cajiao Cabrera**, a través de correo electrónico. *(Se adjunta copia del correo).*

De: Silvia Marcela Pinillos Peralta <Silvia.Pinillos@corficolombiana.com>
Enviado: Thursday, July 28, 2022 8:18:47 PM
Para: Eleonora Cajiao Cabrera <Eleonora.Cajiao@corficolombiana.com>
Cc: Salim Jassir Silva <Salim.Jassir@corficolombiana.com>; Carolina Sanabria Ramirez <Carolina.Sanabria@casadebolsa.com.co>; Oscar Javier Cantor Holguin <oscar.cantor@casadebolsa.com.co>; Milena Trillos Quintana <mtrillos@casadebolsa.com.co>; Yasmin Lorena Rodriguez Obonaga <Yasmin.RodriguezO@corficolombiana.com>
Asunto: CASO ACOSO LABORAL SILVIA PINILLOS

Buenas noches Dra. Eleonora,

Adjunto el presente escrito para su conocimiento.

Cordialmente,

Silvia Marcela Pinillos Peralta
Gerente de Banca Privada - Regional Oriente
Gerencia Comercial Banca Privada
Tel: (7) 6470710 Ext. 5545 Cel: 3043868562
silvia.pinillos@corficolombiana.com

2.1.9. El 29 de agosto recibo respuesta por parte de la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora **Eleonora Cajiao Cabrera,** en el que me indicó:

De: Eleonora Cajiao Cabrera <Eleonora.Cajiao@corficolombiana.com>
Enviado el: viernes, 29 de julio de 2022 7:11 a. m.
Para: Silvia Marcela Pinillos Peralta <Silvia.Pinillos@corficolombiana.com>
CC: Salim Jassir Silva <Salim.Jassir@corficolombiana.com>; Carolina Sanabria Ramirez <Carolina.Sanabria@casadebolsa.com.co>; Oscar Javier Cantor Holguin <oscar.cantor@casadebolsa.com.co>; Milena Trillos Quintana <mtrillos@casadebolsa.com.co>; Yasmin Lorena Rodriguez Obonaga <Yasmin.RodriguezO@corficolombiana.com>
Asunto: Re: CASO ACOSO LABORAL SILVIA PINILLOS

Silvia Marcela,

Gracias por su mail. Revisaremos la información que nos envía cuidadosamente para darle una respuesta lo antes posible.

Cordialmente,

Obtener Outlook para iOS

2.1.10. El primero (1) de agosto del 2022 la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora **Eleonora Cajiao Cabrera,** activó el comité de convivencia.

De: Eleonora Cajiao Cabrera <Eleonora.Cajiao@corficolombiana.com>
Fecha: 1 de agosto de 2022, 11:54:08 a.m. GMT-5
Para: Silvia Marcela Pinillos Peralta <Silvia.Pinillos@corficolombiana.com>
Cc: Salim Jassir Silva <Salim.Jassir@corficolombiana.com>, Jaime Alberto Sierra Giraldo <Jaime.Sierra@fiduciariacorficolombiana.com>, Clara Ines Castiblanco Mendoza <clara.castiblanco@corficolombiana.com.co>, Ruby Natalia Pulido Herrera <Ruby.Pulido@corficolombiana.com>
Asunto: RE: CASO ACOSO LABORAL SILVIA PINILLOS

Apreciada Silvia Marcela,

Anexamos comunicación relacionada con su caso.

Muchas gracias y muy pendientes de los avances.

Cordialmente,

Eleonora

Eleonora Cajiao Cabrera
Gerente Corporativa de Gestión Humana
USC
+57 1 2863300 Ext. 70419

2.1.11. En el correo anterior, adjuntaron comunicado donde me informaron:

Corficolombiana | Trabajamos e invertimos en el progreso del país

Bogotá D.C., 1 de agosto de 2022

Señora:
SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA
Bucaramanga.

Ref.: Remisión de queja al Comité de Convivencia Laboral.

Respetada Señora Pinillos Peralta,

Mediante el presente comunicado, y en atención a la solicitud presentada por Usted en fecha 28 de julio de 2022, nos permitimos remitir copia de la misma al Comité de Convivencia de la Corporación, con el fin de que esta entidad le dé trámite en el marco de cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y normas complementarias.

En igual sentido, procederemos a investigar internamente las situaciones reportadas por Usted, para que, en caso de considerarlo necesario, sean tomadas las acciones y medidas correspondientes.

Sin otro particular,

ELEONORA CAJIAO CABRERA
Gerente Corporativo de Gestión Humana

2.1.12. El primero (01) de agosto del 2022, presenté escrito denominado *"Acoso laboral"* ante el Ministerio del Trabajo Territorial de Santander*. (Se adjunta copia del escrito radicado al Ministerio del trabajo).*

2.1.13. El dos (2) de agosto del 2022, el Ministerio del Trabajo Territorial de Santander – Grupo de Resolución de Conflictos emite el Auto No. 001940 donde se designa a la Dra. **Yanette Padilla De Pinzón** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita para la investigación.

2.1.14. El ocho (8) de agosto del 2022, fui citada por parte del comité de convivencia con el fin de oír mi versión de los hechos.

2.1.15. En fecha posterior, desconocida, se citó a la señora **Ana Milena Arenas Rodríguez** para que rindiera su versión de los hechos.

2.1.16. El diecisiete (17) de agosto del 2022, fui citada por la plataforma Teams por los señores Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora **Eleonora Cajiao Cabrera** y el Gerente Comercial Corporativo **Salim Jassir Silvia,** quienes me manifestaron a nivel introductorio; *1. Que de acuerdo con la señora **Ana Milena Arenas Rodríguez,** yo tenía una mala actitud que se evidenciaba a través de mis posturas corporales. 2. Que no quería trabajar con ella de manera conjunta los clientes.* Una vez tuve el uso se la palabra, expresé que esas afirmaciones no eran ciertas. Tomando la palabra la señora **Eleonora,** quien fue enfática en señalar que la señora **Ana Milena** tenía derecho a defenderse, y que yo estaba tomando un papel de víctima; trató de presionarme para que yo afirmara que quería el despido de la señora **Ana Milena,** incluso plateó como si se tratara de que la empresa escogiera entre las dos trabajadoras, advirtiéndome que la señora **Ana Milena** tenía una mayor antigüedad, a lo cual contesté, a pesar de estar muy intimidada, que mi único interés era tener un ambiente laboral digno. Finalmente, la señora **Eleonora** me manifestó que no me iban a echar, y que me darían una oportunidad con el Coach, de manera extraordinaria, pues esto solo se hace para los lideres y no estoy en esos cargos, asignarían un Coach para mí acompañamiento y otro para la señora **Ana Milena Arenas Rodríguez;** también fue informada que habían tenido una reunión con la señora **Ana Milena Arenas Rodríguez** y que ella manifestaba su voluntad para mejorar las condiciones de trabajo. No se acordó ninguna solución definitiva al problema. El ambiente de la reunión fue agresivo y verdaderamente no dio confianza de la transparencia del proceso, y que el objetivo de cambiar el clima laboral y cesar la situación de acoso laboral se cumpliera.

2.1.17. Al día siguiente de la reunión, es decir, desde el dieciocho (18) de agosto del 2022, fui nuevamente víctima de acoso laboral, particularmente de discriminación por parte de la señora **Ana Milena,** quien dejó de tenerme en cuenta para las reuniones del equipo de trabajo, realmente me sentí como se yo hubiera cometido un error al manifestar la situación que venía presentándose.

2.1.18. El treinta (30) de agosto del 2022, recibo comunicado por parte de la presidente del comité de Convivencia la señora **Clara Inés Morales Patiño,** en la cual me informan de la terminación de investigación sobre la queja interpuesta el veintiocho (28) de julio del 2022, contra la señora Ana Milena Arenas Rodríguez, en los siguientes términos:

Respetada Señora Silvia Marcela:

Mediante el presente escrito, el Comité de Convivencia Laboral le informa que con ocasión de la queja de acoso laboral presentada por usted el pasado 28 de julio, el Comité dio inicio a la investigación respectiva y realizó el procedimiento correspondiente, en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley 1010 de 2006 y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

De esta manera, nos permitimos informarle que el Comité de Convivencia Laboral de la Fiduciaria Corficolombiana ha determinado finalizar la presente investigación, recomendando a la trabajadora Ana Milena Arenas mantener una comunicación formal y profesional con sus compañeros de trabajo, dar un trato cordial a todos los colaboradores, hacer un adecuado manejo de las retroalimentaciones y propender por una convivencia armónica.

Así mismo, el Comité de Convivencia de Corficolombiana, ha determinado recomendarle a usted mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo en el marco de los valores culturales y la colaboración, así como también propender por dar un manejo adecuado a las retroalimentaciones o indicaciones dadas por sus superiores jerárquicos.

Finalmente, encontramos pertinente señalar que la investigación realizada es de carácter confidencial y, por consiguiente, el Comité guardará la debida reserva respecto de las entrevistas y diligencias realizadas.

Atentamente,

1.1.1. La conducta de acoso a continuado y la empresa como tal no ha hecho nada para que cese, por el contrario, el área de recursos humanos tomó partido e hizo juicio y empatía con la conducta realizada por la señora **Ana Milena Arenas**.

1.1.2. Como consecuencia de lo anterior, he experimentado una depresión severa que me obligó a acudir al servicio médico especializado de psiquiatría, a través del plan de medicina prepagada de suramericana.

1.2. Relacionados con la recomendación médica. (Vulneración del derecho a la salud y la vida).

1.2.1. El veinticuatro (24) de agosto del 2022, asistí a control por psiquiatría, a través de la Medicina prepagada SURA, advirtiendo que con la misma empresa estoy afiliada al plan obligatorio de salud.

1.2.2. La médica especialista en Psiquiatría ANGELA M. CASTILLO R.M. 11541, diagnosticó: "*TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO".*

1.2.3. En la misma orden, la Dra. ANGELA M. CASTILLO adscrita ante la SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, recomienda lo siguiente:

"a. CONTROL PSIQUIATRÍA EN 30 DÍAS
b. PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGÍA
c. ***REALIZAR TRABAJO EN CASA (30) DIAS – PUDIENDO REALIZAR VISITAS A SUS CLIENTES, PUES EL TEMOR, SE DESARRROLA UNIVAMENTE FRENTE A SU JEFE, (por 30 días inicialmente)."***

1.2.4. Los días 24, 25, 26, los laboré presencialmente.

1.2.5. El veintiséis (26) de agosto del 2022 radiqué la orden de servicio médica ante el señor **ANDRÉS FELIPE DÍAZ VELASQUEZ**, jefe de bienestar y SST-USC.

1.2.6. Con base en lo anterior no me presenté en las instalaciones de la oficina los días 05 y 06 de septiembre, laborando en la modalidad de trabajo en casa, cumpliendo estrictamente con el horario de trabajo.

1.2.7. El treinta y uno (31) de agosto del 2022, a las 2:43pm (6 días después de la radicación) recibí respuesta a siguiente manera: *"…Buenas tardes, Silvia, Recibida la información y validaremos la pertinencia del trabajo en casa con el área de relaciones laborales…".*

1.2.8. El mismo treinta y uno (31) de agosto del 2022, a las 8:02 pm, recibí respuesta por parte del señor **SALIM JASSIER SILVA,** Gerente Comercial Corporativo en el que me indica: *"Buenas tardes a todas. Importante aclarar sobre este mail que no van a ser todos los días los que Silvia trabaje desde la casa. Saludos. "*

1.2.9. El primero (01) de septiembre del 2022, me comuniqué con el asesor virtual DANIEL LÓPEZ, a través del chat habilitado por la entidad con el fin de preguntarle por el estado y seguimiento del proceso anteriormente mencionado, indicándome que *"…el estado de su radicado se encuentra Abierto del cual sigue en estudio para emitirse una respuesta por el grupo de atención al ciudadano, esto debido a que se está respondiendo conforme el derecho al turno conforme la Ley 962 de 2005 art 15, debido a la cantidad de*

solicitudes que tenemos en proceso, una vez se tenga la respuesta al radicado llegará al correo.".

1.2.10. El 06 de septiembre del 2022, fue requerida por parte del Jefe Bienestar y SST – USC Andrés Felipe Díaz Velásquez a través de correo electrónico así:

> *Señora*
> *SILVIA MARCELA PINILLOS*
> *Ciudad*
>
> *Ref.: Respuesta a su comunicación de fecha 1 de septiembre de 2022.*
> *Respetada Señora Pinillos,*
> *En atención a su solicitud de la referencia, nos permitimos indicar que una vez se validó con el médico ocupacional de la Compañía, el cual nos puso de presente que la medida de trabajo remoto o en casa, fue una medida transitoria relacionada con la pandemia de Covid-19, por lo que, al terminar la emergencia sanitaria, esta se reemplazó por otras modalidades de trabajo ampliamente difundidas por la organización.*
> *Así mismo, según lo indicado por el médico ocupacional es importante precisarle que el trabajo remoto no es una "alternativa terapéutica para ninguna patología" y solo se dejó con prórroga de 90 días, en patologías donde esté comprometido el sistema inmune, el cual no es su caso.*
> *En ese orden, se nos indica que, si un trabajador no puede desempeñar el rol para el que fue contratado por indicación médica se debe incapacitar por el tiempo requerido para la recuperación, mas no establecer una figura legal como "alternativa", tal como lo es el trabajo en casa.*
> *Así mismo, el médico ocupacional aclaró a la Compañía que las recomendaciones médicas son sugerencias que se deben solo evaluar por el área de salud laboral, así las cosas, la manera de proceder es realizar un examen médico ocupacional para valoración de recomendaciones médicas y con ello tener el soporte correspondiente. Esto una vez se haga una revisión de las funciones del cargo contra las recomendaciones médico-ocupacionales y se hace un acta de socialización de las nuevas funciones ajustadas.*
> *De esta 7iempoa, nos permitimos indicarle que Usted debe asistir a desempeñar sus obligaciones laborales de la manera en la que fue establecido y en la que se está realizando hasta ahora, y se procederá a realizar un examen médico ocupacional para valoración de recomendaciones médicas y con ello tomar las medidas médicas adecuadas que sean conformes a la norma laboral y a las indicaciones médicas.*
>
> *Atentamente,*
>
> *Andres Felipe Diaz Velasquez*
> *Jefe Bienestar y SST – USC*
> *+57 1 2863300 Ext. 70405 Piso-14*
> *P Por favor considere su responsabilidad ambiental antes de imprimir este correo electrónico"* **Resaltado fuera de texto.**

1.2.11. Teniendo en cuenta lo anterior, me presenté físicamente a las instalaciones de la empresa a laborar desde el 07 de septiembre del 2022, advirtiendo a este Despacho que nunca he dejado de laborar, pues no estoy incapacitada para ejercer mis actividades, solo se recomendó que ante la situación que he dado a conocer laborara desde casa, tal como lo recomendó la médica especialista.

1.3. Relacionados con el incumplimiento de lo recomendado por el comité de convivencia (Vulneración al debido proceso).

1.3.1. La empresa Accionada no ha cumplido con lo recomendado por el comité de convivencia de mejorar la comunicación con la jefe inmediata.

1.3.2. Tampoco se ha recibido el entrenamiento de Coaching, para estos efectos, por lo cual el incumplimiento a la Ley y el irrespeto por los Derechos del trabajador persiste.

Teniendo en cuenta lo expuesto, solicito al Despacho;

2. Medidas provisionales – Acatamiento de la recomendación médica.

2.1. Ordenar de forma inmediata a la Accionada a dar cumplimiento a la recomendación dada por la médica especialista, en cuanto a permitirme realizar mis actividades laborales desde casa por el término de treinta (30) días, contados a partir del veinticuatro (24) de agosto del 2022.

2.2. Ordenar a la empresa implementar las medidas para mejorar la comunicación y el entrenamiento por de Coaching en los términos ofrecidos por parte de la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora **Eleonora Cajiao Cabrera.**

3. Pretensión.

Se solicita al Despacho:

3.1. Tutelar mis derechos fundamentales a la salud, a la dignidad, a la vida, al debido proceso y el trabajo.

3.2. Ordenar a la accionada la CESACIÓN INMEDIATA de acciones constitutivas de ACOSO LABORAL.

3.3. Ordenar a la accionada la aplicación estricta de la ley 1010 del 2006, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, en lo relacionado con hacer efectivas la protección del trabajador para evitar el acoso laboral.

3.4. Ordenar a la accionada la protección de los derechos a la salud física, mental y emocional del trabajador.

4. Derechos fundamentales violados.

4.1. Derecho a la vida y a la salud. Estimo que, con las actuaciones de la entidad accionada, se está violando entre otros de mis derechos fundamentales los consagrados en los artículos 11 de la Constitución Política, y 2 de la Ley Estatutaria 1751 de 2015.

El Art. 1, establece: *El derecho a la vida es inviolable.* En un primer sentido indica que la constitución protege a las personas contra toda acción u omisión de cualquier naturaleza, que objetivamente ponga en peligro la vida de un ser humano. Ello se fundamenta en la característica misma de la inviolabilidad que es de la esencia misma del mencionado derecho. Esto significa que a vida es un valor ilimitado, como correlativamente lo es su protección. En otras palabras, la vida es un derecho absoluto y por consiguiente no admite limites, como si se establecen para otros derechos fundamentales.

Otra característica relevante de este derecho es que la vida constituye la base para el ejercicio del resto de los derechos consagrados en la Constitución como en la ley. O sea, la vida misma es el presupuesto indispensable para que cualquier sujeto se constituya en titular de derechos u obligaciones.

Ley Estatutaria 1751 de 2015, en su artículo 2 establece que la salud es un derecho fundamental autónomo e irrenunciable, que comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad.

El derecho a la salud analizado en clave del Estado social es un verdadero derecho fundamental por ser universal, irrenunciable, inherente a la persona humana, integral e integrador, esencial para la materialización de una vida digna y con calidad, y vital para la eficacia real del principio de igualdad material. Comporta libertades y derechos. Por ello, el derecho fundamental a la salud en Colombia debe ser un derecho seriamente fundamental, protegido por todas las garantías constitucionales y legales propias de tal tipo de derechos.

El derecho a la salud implica la garantía real a gozar de un estado físico, mental, emocional y social que permita al ser humano desarrollar en forma digna y al máximo sus potencialidades, en bien de sí mismo, de su familia y de la colectividad en general.

De acuerdo con la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS): "… La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"[1]

Por su parte, en Colombia el derecho a la salud se elevó a rango constitucional con la Constitución Política de 199124. También fue determinado en el artículo 5025 de la Constitución. En ambos casos en el marco de los derechos sociales.

El derecho a la salud se encuentra conectado directamente con los principios constitucionales colombianos por varias razones: por ser Colombia un Estado social de derecho, por contribuir a la materialización de la dignidad humana, por ser un derecho inalienable que en consecuencia goza de primacía, sin discriminación alguna, por ser la Constitución norma de normas y ser el derecho a la salud una disposición constitucional. Por ende, con los demás derechos constitucionales tiene supremacía constitucional sobre normas infraconstitucionales y vincula a todos los poderes del Estado y a los particulares. Faculta a las personas para exigir acciones positivas por parte del Estado a favor del derecho a la salud. Pero también le prohíbe al Estado realizar acciones

[1] …El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados". Principios de la Constitución de la OMS. Documentos básicos, suplemento de la 45 edición, octubre de 2006.

negativas que perjudiquen el derecho a la salud de las personas. El Estado es garante del derecho a la salud y de la materialización progresiva de los bienes y servicios de salud.

En conclusión, queda claro que el derecho a la salud es irrenunciable, y que, dentro de la función social del trabajo, se protege; por lo tanto, no pueden los particulares (empleadores), obligar a sus empleados a desacatar ordenes y/o recomendaciones médicas en pro del cuidado de su salud mental y emocional, como en el caso que aquí nos ocupa.

4.2. Derecho al trabajo digno.

Estimo que, con las actuaciones de la entidad accionada, se está violando entre otros de mis derechos fundamentales el consagrado en el Artículo 25 de la Constitución Política, que dispone: *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda* ***persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*** Negrilla y subrayado fuera del texto original.

En la Carta de 91 se observa un bien significativo cambio de carácter cualitativo en relación con el trabajo. En efecto, es ciertamente un derecho humano (art.25) pero también constituye, al mismo nivel de respeto a la dignidad humana un principio o elemento fundamental del orden estatal vigente (Art. 1).
Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado quiso significar con ello que la materia que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad.
El trabajo, como factor fundamental de los procesos económicos y sociales, resulta de primordial importancia debido a que posibilita los medios de subsistencia y la calidad de esta para el mayor número de la población y de el depende de manera general el crecimiento y desarrollo económico. También de el se desprenden varias y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en cuanto a los intereses que en ella se traban. Esta naturaleza básica del trabajo, reconocida por el Constituyente de 1991 desde el Preámbulo de la Carta, también manifiesta en su contenido el propósito de asegurarlo de manera prioritaria, ante otros objetivos del Estado.
Ahora bien, no cabe duda de que en nuestro ordenamiento jurídico el derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre, y, por lo tanto, en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana, de ahí que su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre.

En el caso que nos ocupa, la entidad accionada, desconoce la verdadera naturaleza de la relación laboral de las partes, ya que yo, como trabajadora de la empresa, esta debe velar por la salud e integridad de sus empleados, evitando exponerlos a riegos que menoscaben su estado de salud, como aquí se está haciendo, al desconocer la patología diagnosticada y su consecuente recomendación médica para evitar el mayor deterioro de

la salud de la trabajadora como consecuencia de la arbitrariedad que caracteriza la actuación del empleador, quien ha permitido que otro miembro de la organización acose a través de discriminación, persecución, entorpecimiento y desprotección laboral a sus subordinados.

4.2.1. Acoso laboral:

En Colombia, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: *"…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".*

Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:

Heinz Leymann[2] lo define como *"……Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, **destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"*** **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen[3] establece que son *"Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o **su integridad psíquica y** ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral"* **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

La Organización Internacional del Trabajo – OIT[4] define el acoso laboral como una *"acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas **hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"***. **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

La OIT indica que sus efectos provocan *"una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, **con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos***

[2] Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958). Entrada en vigor: 15 de junio de 1960. Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1968.

[3] Cfr. Hirigiyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo…, cit*.

[4] OIT, *Violencia en el trabajo,* Ginebra, 2000.

que condicionan la eficiencia y la productividad". **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

Asimismo, la Comisión Europea[5] señala que el acoso laboral es un "*comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas,* ***con el objetivito y/o el efecto de hacerle el vacío"*** **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de **violencia psicológica**, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o **autoestima**, agresiones que pueden generar **enfermedades profesionales ("estrés laboral")** e inducir a la renuncia del empleado. **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

En esa medida, **el acoso laboral configura una violación a la Constitución** pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la **integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.** **Negrilla y subrayado fuera del texto original.**

De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.

Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguiente[6]

(i) Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.
(i) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.
(i) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.
(i) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera. **(Todas las anteriores, ejercidas por la accionada sobre mí, y dadas a conocer a la gerente de talento humano).**

[5] La definición fue propuesta por el Grupo de Estudio *"Violencia en el Trabajo". Cfr.* Gimeno, 2005. Cit. Por López Cobarcos. M. Ángeles y Vázquez Rodríguez, Paula, *op.cit.*,p.9.

[6] Se han llegado a describir hasta 45 comportamientos distintos. *Cfr*. Leymann, Heinz,

Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

Acoso vertical descendente: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
Acoso vertical ascendente: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
·Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

Lo anterior, puede generar en la víctima efectos a nivel **psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana.**

En el ordenamiento jurídico colombiano, el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2006 cuyo objetivo es establecer aquellas situaciones en las cuales se puede llegar a configurar este tipo de conductas.

En términos generales, la citada norma contiene una serie de medidas para "*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".* **(Negrilla agregada).**

El artículo 1° de la Ley 1010 de 2006 define 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 entorno de la empresa como los bienes jurídicos a proteger de todo tipo de ultraje mediante la consagración de las medidas que esa norma establece.

El artículo 2° de ese cuerpo normativo trae una definición del acoso laboral, en los siguientes términos: *"…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". **(Negrilla agregada).**

A su vez, esta disposición contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral y contempla seis modalidades que se enmarcan en los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber:

(vi) Maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre;
(ii) Persecución laboral, se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador;
(iii) Discriminación laboral, trato diferenciado debido a los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política;
(iv) Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;
(v) Inequidad Laboral, definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador; y,
(vi) Desprotección laboral, tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin la observancia de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Las anteriores modalidades determinadas en la ley sobre acoso laboral pueden clasificarse en descendente, ascendente y horizontal. Asimismo, indica que en ellas suelen encontrase presentes los siguientes elementos: (a) asimetría de las partes; (b) intención de dañar o causación de un daño; y (c) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

Todo lo hasta aquí expuesto, ha sido experimentado por mi como trabajadora, configurando la trasgresión legal que me da derecho a gozar del amparo que establece el artículo 11 de Ley 1010 del 2006.

4.2.2. Derecho al trabajo en condiciones dignas. Reiteración de jurisprudencia

El trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho que goza de una especial protección por parte del Estado y, debido a su naturaleza, limita la libertad de configuración del legislador. Así, desde el preámbulo de la Constitución Política se asegura el derecho al trabajo como uno de sus objetivos principales.

El artículo 25 superior establece: *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".* En ese sentido, debe entenderse la referida garantía constitucional no sólo como un factor básico de la organización social, sino también como principio axiológico de la Constitución.

La jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho al trabajo goza de tres dimensiones: (i) como valor fundante del Estado Social de Derecho mediante el cual se orientan las políticas públicas y las medidas legislativas; (ii) como derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo como derecho económico y social; y (iii) como principio rector que limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.

Ahora bien, la Corte Constitucional al pronunciarse sobre el artículo 25 de la Constitución Política, en el campo de las relaciones laborales, ha establecido que el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, toda vez que el mismo incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas. En ese sentido, implica la búsqueda de la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio de cualquier tipo de actividad que asegure una vida digna al trabajador.

El artículo 53 de la Constitución enuncia una serie de principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo con el fin de proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, cuya aplicación y cumplimiento por parte del empleador es de carácter obligatorio para evitar la vulneración de las garantías constitucionales del subordinado y *"garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política".*

Como principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo se resaltan: (i) la igualdad de oportunidades; (ii) la remuneración mínima vital y móvil; (iii) la estabilidad en el empleo; (iv) la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (v) las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vii) la primacía de la realidad sobre formalidades; (viii) la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; y (ix) la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Esta Corporación ha indicado que dicha protección se extiende a todas las modalidades de trabajo, y que se predica para "toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución[90], sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros".

Recientemente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2019 indicó que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas, sino que también debe ser respetado por *"todos los particulares que*

se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral", pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a actuar bajo sus principios. Lo anterior, como una manifestación de la importancia de los derechos fundamentales (Drittwirkung der Grundrechte[) que, esencialmente, hace alusión a la aplicación de esos derechos en las relaciones entre particulares".

A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce también la plena eficacia de los derechos fundamentales al interior de una relación laboral entre particulares – y no solo respecto del Estado-, indicando que:

> *"en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe* ***una obligación de respecto de los derechos humanos entre particulares.*** *Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes).*
>
> *Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría de Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos, como por los particulares en relación con otros particulares".*

Seguidamente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos agrega que en materia laboral: *"el ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas*".

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6° establece que los Estados Parte "*reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".* **Lo anterior, con el objeto de que la actividad laboral se desempeñe en condiciones dignas.**

A su vez, el artículo 7° del Protocolo Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que el derecho al trabajo comprende una serie de elementos que aseguran un desarrollo digno; (i) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; (ii**) la seguridad** y la higiene en el trabajo; (iii) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, y (iv**) el descanso, el disfrute 16iempoo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.**

En el caso particular, la parte accionada no respeta los derechos del trabajador a que se garantice la protección para evitar de manera efectiva conductas que configuran el acoso laboral.

4.3. Debido proceso.

Es debido aquel proceso que satisface todos los requerimientos y condiciones y exigencias necesarias para garantizar la efectividad del derecho material. Este derecho es de aplicación inmediata conforme a lo dispuesto en el articulo 85 de la Carta, vincula a todas las autoridades y constituye una garantía de legalidad procesal que pretende dentro de sus fines proteger a los individuos en su dignidad, personalidad y desarrollo frente a eventuales arbitrariedades amparadas en el ejercicio del poder.

En el caso particular la accionada no respetó el debido proceso cuando omitió cumplir con una orden médica y no dar finalidad al tramite establecido en la ley para los Comités de Convivencia.

5. Procedencia y legitimidad.

La acción de tutela es procedente de conformidad con los dispuesto en los artículos 1, 2, 5, y 9 del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que se garantice el derecho fundamental al debido proceso, la salud, la vida y el trabajo digno, la petición consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela actúe según el artículo 86 de la C.P., siendo únicamente aceptable como otros mecanismos de defensa judicial, para los fines de exclusión de la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivos el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho.

La existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicada por la Honorable Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presenten varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una ponderación de eficacia de estos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma y en tal sentido en la sentencia T-526 del 18 de septiembre de 1992, Sala primera de revisión manifestó: *"…Es claro entonces que el otro medio de defensa judicial a que alude el artículo 86 debe poseer necesariamente, cuanto menos, la misma eficacia en materia de protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales que, por naturaleza, tiene la acción de tutela. De no ser así, se estaría haciendo simplemente una burla y mecánica exegesis de la norma, en abierta contradicción con los principios vigentes en materia de efectividad de los derechos, y con desconocimiento absoluto del querer expreso del constituyente".*

6. Juramento.

Para los efectos de que trata el artículo 37 y 38 del Decreto 2591de 1991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

7. Pruebas.

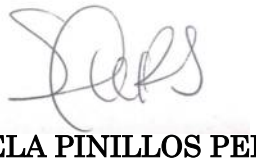
7.1. Contrato de vinculación laboral.
7.2. Queja por acoso laboral radica ante la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana.
7.3. Querella radicada ante el Ministerio del Trabajo Territorial de Santander, con fecha 01 de septiembre del 2022.
7.4. Copia el auto 001940 donde se designa a la Dra. YANETTE PADILLA DE PINZÓN Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita.
7.5. Respuesta recibida el 01 de agosto por parte de la Gerente Corporativo de Gestión Humana Eleonora Cajiao Cabrera.
7.6. Comunicado emitido por la señora presidente de Convivencia de Corficolombiana, la señora Clara Inés Morales Patiño de fecha 30 de agosto del 2022, en la cual indican que la investigación administrativa ha terminado.
7.7. Orden médica, generada por la Dra. Angela Castillo, medica especialista en psiquiatría, con fecha del 24 de agosto del 2022, en la cual se diagnostica TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, [Z564] PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENENCIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, [Z566] OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO.

8. **Notificaciones.**

Manifiesto al Despacho que recibiré notificaciones en mi dirección electrónica: silviapinillos2@gmail.com celular de contacto 3043868562.

A la parte accionada **CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A. - CORFICOLOMBIANA,** en la Carrera 13 No. 26 – 45 piso 8 de la ciudad de Bogotá D.C., teléfono 601-2863300 con dirección servicioalclientecorficolombiana@corficolombiana.com

Del señor Juez



SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA
C.C. No. 63.554.872

Corficolombiana | Trabajamos e invertimos en el progreso del país

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO - SALARIO INTEGRAL

Entre los suscritos, de una parte la sociedad **CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A.**, con NIT 890.300.653-6, domiciliada en BOGOTÁ, que en el texto de este documento se llamará "EL EMPLEADOR", representada por **JUAN CARLOS PÁEZ AYALA,** mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No.19.413.292 de Bogotá, en su calidad de Representante Legal; y de la otra parte **SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA,** mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No.**63.554.872**, quien obra en su propio nombre y quien en adelante se denominará "EL TRABAJADOR", se ha celebrado el Contrato de Trabajo que consta en el presente documento y que se regirá por las siguientes estipulaciones:

PRIMERA. - EL TRABAJADOR se obliga a prestar al servicio de la Empresa en la ciudad de **BUCARAMANGA**, toda su capacidad normal de trabajo a partir del **12 DE ENERO DE 2021**, en forma exclusiva, con toda la habilidad, diligencia y responsabilidad que se requieren en el desempeño de las funciones propias del cargo de es **GESTOR FINANCIERO** y en las labores anexas y complementarías del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR. La Empresa podrá además asignarle responsabilidades de cualquier otro cargo a EL TRABAJADOR, siempre que no implique desmejora en el salario.

SEGUNDA. - El presente contrato de trabajo se celebra a término indefinido.

PARÁGRAFO: El presente contrato de trabajo tendrá un período de prueba inicial equivalente a los primeros dos (02) meses de su duración. Durante este período pueden las partes dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin que por ello se cause indemnización alguna.

TERCERA.- Son obligaciones y funciones especiales del TRABAJADOR, además de las consignadas en su Manual de Funciones, las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y del cargo a desempeñar; *especialmente las siguientes*: a).- Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos, actividades, etc. de EL EMPLEADOR; b).- Cumplir con el horario de trabajo establecido por EL EMPLEADOR; c).- Cumplir con máxima lealtad, honestidad, cuidado, diligencia y puntualidad las labores asignadas; d).- Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas, políticas y procedimientos fijados por EL EMPLEADOR; e).- Guardar absoluto respeto y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y con los clientes y visitantes de EL EMPLEADOR; f).- Mantener en inmejorables condiciones de aseo los elementos de trabajo; g).- Comunicar a EL EMPLEADOR todo aquello que se considere de interés para éste; h).- No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquellos que le correspondan; i).- Acatar la orden de traslado y/u otros cargos que EL EMPLEADOR le asigne, diverso al inicialmente pactado en esta u otra ciudad o dependencia; j).- Dedicar la totalidad del tiempo laboral al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas; k).- Responder de la manera más rigurosa por la conservación de documentos, útiles, equipos, muebles y bienes asignados para el desempeño de su trabajo o confiados para su guarda o custodia, ninguno de los cuales podrá ser retirado de la institución bajo ningún pretexto sin autorización expresa de EL EMPLEADOR, ni ser utilizado en beneficio personal o familiar; l).- Participar en las actividades programadas por EL EMPLEADOR relacionadas con Salud Ocupacional, capacitación, desarrollo de personal, instrucción o entrenamiento. m). - No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que EL EMPLEADOR lo permita previamente en forma expresa y por escrito; n).- Toda otra obligación que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y según su cargo le incumban a EL TRABAJADOR; ñ).- Dar aviso inmediato a EL EMPLEADOR de la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo por parte de EL TRABAJADOR o cualquier compañero de trabajo. o). - Así mismo las contraseñas y/o password que sean suministradas para el manejo de los sistemas de información de EL EMPLEADOR, son de uso personal e intransferible, por lo cual EL TRABAJADOR asume toda la responsabilidad ante EL EMPLEADOR por el mal uso o uso indebido de ellas. p) En los cargos que se requiera según lo indica el manual de funciones, el trabajador se obliga durante la relación laboral a presentar el examen ante el Autorregulador del Mercado de Valores de Colombia – AMV; mantenerse certificado por dicha entidad y permanecer en el proceso de verificación de antecedentes realizado por la AMV.

Scanned with CamScanner

CUARTA.- Son prohibiciones especiales de EL TRABAJADOR, además de las que prevé la Ley y las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y el cargo a desempeñar, las siguientes: a).- Abandonar el trabajo sin justa causa y sin previo aviso justificado dado al superior respectivo o sin permiso de éste; b).- Ejecutar defectuosamente el trabajo; c).- Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante; d).- No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos; e).- Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, superiores o visitantes, o tomar parte en tales actos; f).- No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de EL EMPLEADOR que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes; g).- Apartarse de las órdenes, instrucciones o Reglamentos establecidos por EL EMPLEADOR en relación con la forma, términos y circunstancias en que EL TRABAJADOR debe cumplir sus funciones; h).- Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de EL EMPLEADOR, o negociar, cambiar, rentar y/o negociar bienes y/o mercancías de EL EMPLEADOR en provecho propio; i).- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas; y j).- Toda otra prohibición que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que según lo anterior y de acuerdo con su cargo incumban a EL TRABAJADOR.

QUINTA. - Además de lo ya descrito EL TRABAJADOR se obliga a lo siguiente: a) A no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de los que EL EMPLEADOR encomienda sin previa autorización de este, a través de su jefe inmediato o de quienes jerárquicamente representan a la Empresa, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo; b) A mantener su pasado judicial vigente durante el término del vínculo laboral; c) EL TRABAJADOR garantiza que no realizará ninguna labor relacionada con la prestación de este Contrato de Trabajo, cuando este bajo la influencia de alcohol o de cualquier sustancia psicoactiva; d) EL TRABAJADOR, no podrá usar, poseer, distribuir o vender bebidas alcohólicas, drogas ilícitas o controladas no prescritas o accesorios de drogas o hacer mal uso de drogas de prescripción legítima, cuando estén trabajando para EL EMPLEADOR; e) A no portar armas durante el tiempo de realización de los trabajos y/o en los lugares de trabajo; f) Cuando la Empresa o sus representantes le asignen un vehículo EL TRABAJADOR no podrá exceder los límites establecidos para manejar dentro de las instalaciones de la Empresa o las fijadas por los organismos de tránsito del Estado, en consecuencia, EL TRABAJADOR será responsable de manera, económica, legal, judicial y extrajudicial, por los daños y perjuicios que llegare a causar por disponer del vehículo para uso personal; g) Respetar y hacer respetar las normas y reglamentación interna de la empresa, en lo que corresponda a cada circunstancia específica. El cumplimiento de todas estas obligaciones es indispensable para el buen desempeño del cargo ocupado por EL TRABAJADOR y el incumplimiento de cualquiera de ellas, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo; h) EL TRABAJADOR acuerda y se compromete con su EMPLEADOR a respetar los planes de prevención de accidentes, de Seguridad y Salud en el Trabajo, procedimientos e instructivos, campañas de seguridad y demás actividades que organice EL EMPLEADOR o la persona designada para la ejecución de dichos procesos durante la vigencia de la relación laboral. Por lo tanto, EL TRABAJADOR asistirá a las capacitaciones que para tal fin se programen, apoyará las brigadas que se fijen y hará uso adecuado y continuo de las dotaciones, equipos y elementos de seguridad industrial que le sean proporcionados por EL TRABAJADOR observando con suma diligencia y cuidado las instrucciones, medidas y órdenes preventivas de accidentes, enfermedades laborales y de higiene, prescritas por EL TRABAJADOR y/o por las autoridades del ramo vinculadas a éste (ARL, EPS, otros); i) EL TRABAJADOR, declara conocer al momento de firmar este contrato, las estipulaciones legales, reglamentos de higiene y seguridad industrial y demás estipulaciones sobre la materia; j) Conocer la Misión, Visión, Filosofía, Principios y Valores Corporativos de EL EMPLEADOR, así como las Políticas, Procedimientos y Lineamientos Empresariales, Técnicos y Tecnológicos, Administrativos, Legales, Comerciales o de cualquier otra índole, que a criterio de EL TRABAJADOR se requieran para realizar la ejecución eficiente del presente Contrato de Trabajo; con el fin antes descrito, EL TRABAJADOR se compromete a recibir la información y capacitación que EL EMPLEADOR proporcione conforme a los programas, actividades y eventos desarrollados para tal efecto.

Scanned with CamScanner

SEXTA.- Son justas causas para dar por terminado este contrato, por parte de EL EMPLEADOR y sin preaviso alguno, además de las estipuladas en la Ley y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, las siguientes, que para tales efectos se consideran como faltas graves: a).- Cualquier acto de negligencia, descuido u omisión en que incurra EL TRABAJADOR en el ejercicio de sus funciones; b).- La violación por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este contrato; c).- Comentar con terceras personas, aún en forma indirecta, asuntos reservados de EL EMPLEADOR, conocidos por EL TRABAJADOR; d).- La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización de EL EMPLEADOR; e).- La inobservancia de EL TRABAJADOR de las medidas de seguridad prescritas por EL EMPLEADOR; f).- Cualquier daño que por negligencia o descuido de EL TRABAJADOR se cause en cualquiera de los elementos puestos bajo su cuidado; g).- Incumplir el horario de trabajo establecido por EL EMPLEADOR; h).- Presentarse embriagado o alicorado al trabajo; ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio, o portar armas durante el trabajo salvo quienes por razón del mismo deban tenerlas; i).- Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra EL TRABAJADOR contra sus superiores jerárquicos, los usuarios de los servicios de EL EMPLEADOR, o contra terceros que se encuentren en las dependencias de la misma; j).- Cualquier falta u omisión en que incurra EL TRABAJADOR con los dineros, valores, etc. que maneje, sean de propiedad de los clientes o de EL EMPLEADOR; k).- Abandonar el trabajo sin permiso del respectivo superior jerárquico; l).- Si el trabajador no se presenta al trabajo durante dos (2) días, sin previo aviso y sin que haya plena y comprobada justificación, se presume que ha abandonado el puesto, entendiéndose que ello constituye una terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de EL TRABAJADOR; m).- La pérdida o extravío, sin explicación válida, a juicio de EL EMPLEADOR, de cualquiera de los elementos de trabajo que se le confíen, así como su destrucción o deterioro anormal; n).- No acatar la orden que EL EMPLEADOR dé a EL TRABAJADOR para ocupar otro cargo diferente al descrito en este contrato o al que posteriormente se le asigne; ñ).- Sustraer, consumir, permitir o auxiliar la sustracción o consumo de elementos de trabajo, herramientas, mercancías de propiedad de EL EMPLEADOR, valores y, en general, todo hecho inmoral o ilícito cometido por EL TRABAJADOR en el lugar de trabajo o por razón de éste, aún en forma culposa; o).- El mal tratamiento de las mercancías, muebles, enseres y dependencias de EL EMPLEADOR; p).- Fingir enfermedad o incapacidad en la Empresa para ausentarse del trabajo; q).- No operar correctamente los vehículos, máquinas, instrumentos o herramientas confiadas para el desempeño del cargo asignado; r).- Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe inmediato o sus superiores; s).- No utilizar las prendas (ropa, vestido, calzado de labor, etc.) y/o elementos de trabajo que suministre EL EMPLEADOR para el desempeño de las funciones de EL TRABAJADOR; t).- Ser embargado el sueldo de EL TRABAJADOR por autoridad competente, y no obtener orden de desembargo, dentro de un término máximo de un mes y medio (1 ½) a partir del recibo del oficio de embargo respectivo por parte de EL EMPLEADOR; u). - El incumplimiento o violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas para EL TRABAJADOR en el Código de Ética y Conducta y el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo SARLAFT. w) Para los cargos que lo requiera, no encontrarse certificado por el Autorregulador del Mercado de Valores de Colombia – AMV; no presentar el examen ante la AMV, ni hacerse parte del proceso de verificación de antecedentes realizado por la AMV.

SÉPTIMA. - EL TRABAJADOR conoce y acepta expresamente que, tiene información completa y detallada sobre el objeto social del EMPLEADOR, y que en atención al mismo y de conformidad con la normatividad vigente en la materia, entiende que las creaciones que realice en cumplimiento de las obligaciones, tareas o deberes emanados de su relación laboral para con EL EMPLEADOR, bien sean artísticas y literarias, o en general las ampradas por cualquier forma de derechos de propiedad intelectual, pertenecen exclusivamente a EL EMPLEADOR, quien podrá disponer, sin limitación territorial, temporal o modal alguna, de todos los derechos patrimoniales que reconoce la ley, incluidos, pero no limitado a ello, los derechos de reproducción, comunicación pública, distribución, puesta a disposición, y todos los demás que existan o lleguen a existir en relación con esas creaciones, sin importar el medio o procedimiento por medio del cual se realice la explotación de los mismos. En cualquier caso si se llega a requerir que EL TRABAJADOR suscriba un

Scanned with CamScanner

documento de cesión de derechos o cualquier otro similar, para efectos de solicitar el reconocimiento legal, o para que en general EL EMPLEADOR pueda explotar libremente y sin limitación las creaciones protegidas por derecho de autor, por derechos conexos o por propiedad industrial, o por cualquier otra forma de derechos de propiedad intelectual, o para que pueda hacer valer judicial o extrajudicialmente este tipo de derechos, EL TRABAJADOR suscribirá los documentos que, adicional a este contrato, pudieran llegar a ser necesarios para tales fines. Todos los documentos físicos o en medios magnéticos elaborados y/o recopilados por EL TRABAJADOR, o puestos a su disposición mientras permanezca vigente este contrato de trabajo, son propiedad de EL EMPLEADOR, y todas las copias existentes de los mismos deben entregarse a EL EMPLEADOR al finalizar este contrato de trabajo o en cualquier momento que se le solicite.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes acuerdan que la transferencia de derechos inherente al presente contrato se realiza sin restricción temporal, territorial ni modal alguna, por lo que se entiende que EL EMPLEADOR adquiere el derecho de reproducción, explotación, difusión, distribución y comunicación en todas sus modalidades, incluso para medios audiovisual, impresos, digitales, electrónicos y en internet; así como el derecho de transformación o adaptación, y, en general, cualquier tipo de explotación que de la(s) Obra(s) se pueda realizar por cualquier medio conocido o por conocer y en cualquier lugar del mundo. Todo lo anterior no obsta para que EL EMPLEADOR y todas las personas a su cargo reconozcan los derechos morales que le correspondan a EL TRABAJADOR. Así mismo, las Partes por medio del presente contrato han decidido pactar de manera contraria a lo establecido en el Artículo 23 de la Ley 23 de 1982, señalando que la cesión de los Derechos Patrimoniales de Autor será por la vida del autor de la Obra y ochenta (80) años más después de su muerte. En caso de que la protección legal de los Derechos Patrimoniales de Autor se aumente por encima del plazo pactado, el plazo de cesión se aumentará respectivamente y de forma automática. PARÁGRAFO **PARÁGRAFO SEGUNDO:** EL TRABAJADOR conoce y acepta que toda la información que se le transmita o se genere con motivo de la celebración y ejecución de este contrato, así como la información y especificaciones técnicas relacionadas con el mismo, serán manejadas como información confidencial, ya sea que se presente en forma escrita, verbal, visual o por cualquier otro medio, por lo que constituyen un secreto empresarial (en lo sucesivo la "Información"). La Información que se le proporcione al TRABAJADOR, únicamente podrá ser utilizada para los fines especificados en este contrato, por lo que no podrá, directa o indirectamente, ni a través de persona alguna y en ninguna forma, proporcionar, transferir, publicar, reproducir, o hacer del conocimiento de terceras personas, en ningún tiempo dicha información; en caso contrario, si se incumple con esta obligación estará sujeto a las sanciones que la Legislación Colombiana prevé, así como a pagar los daños y perjuicios que ocasione, reservándose EL EMPLEADOR, en todo momento, la facultad de considerar la existencia de una falta grave con las consecuencias que de ello se puedan derivar. EL TRABAJADOR reconoce y acepta que la información que reciba por cualquier medio o forma y en cualquier momento, así como aquella que en lo futuro reciba conforme al presente contrato, es y continuará siendo propiedad exclusiva del EMPLEADOR.

OCTAVA. – Las partes expresamente acuerdan como remuneración por la prestación del servicio objeto del contrato un salario integral de **DOCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE ($12.000.000,oo).**

PARÁGRAFO PRIMERO. – Las partes hacen constar que el salario integral acordado además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones sociales legales o extralegales, recargos y beneficios habituales u ocasionales, las primas legales, el auxilio de cesantía y los intereses sobre las cesantías y en general cualquier subsidio y suministro de dinero o en especie y todo el valor de carácter laboral concedido o por concederse por EL EMPLEADOR a sus trabajadores, exceptuándose únicamente las vacaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – EL EMPLEADOR, a su elección, podrá pagar a EL TRABAJADOR el salario aquí pactado, las vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del empleado, o cualquier otra suma que la Empresa le debiere, directamente en dinero efectivo o a través de cheque de Banco de la ciudad donde labore EL TRABAJADOR, o a través de consignación que se le efectuare a dicho trabajador en cuenta corriente, de ahorros, etc. Si EL EMPLEADOR optare por este último mecanismo de pago, EL TRABAJADOR queda obligado, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de tal decisión, a suscribir los formularios, entregar los documentos y llenar los trámites respectivos para la apertura de la cuenta en el Banco que EL EMPLEADOR le indique o en la entidad bancaria que EL TRABAJADOR

Scanned with CamScanner

elija. Convienen las partes que durante la vigencia de este contrato de trabajo EL EMPLEADOR podrá establecer y utilizar diferentes modalidades de pago de las sumas y conceptos ya citados, dentro de las opciones aquí pactadas.

NOVENA. - Las partes de mutuo acuerdo establecen que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan a EL TRABAJADOR en dinero y/o en especie por concepto de beneficios o auxilios ocasionales o habituales, tales como: auxilios de alimentación, transporte, habitación, vestuario, aguinaldos, pasajes, uniformes, sobresueldos, primas o bonificaciones extralegales de vacaciones, semestrales, de servicio, de antigüedad y de navidad, de alimentación, auxilios de educación, auxilios funerarios, auxilio de medicina prepagada, auxilio seguro de vida, auxilio seguro de accidentes personales, auxilio de rodamiento, auxilio de vehículo, auxilio para el fondo mutuo compartir, bonos por desplazamientos, créditos con intereses rebajados, o cualquier otro pago o beneficio, en los términos del artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 y, demás normas que las adicione o complemente en el futuro.

DÉCIMA. – EL TRABAJADOR autoriza expresamente a la Empresa para deducir, descontar, retener o compensar de sus acreencias laborales o de cualquier otra índole el valor correspondiente a deudas que tenga o haya adquirido con EL EMPLEADOR, que tengan su origen directamente en el contrato de trabajo, tales como anticipos de salarios, préstamos efectuados por la Empresa y el valor de las herramientas y elementos en general suministrados para el cabal desempeño de sus funciones, en el caso de presentarse daños o perdidas de los mismos, en los cuales existan indicios de culpa o dolo por parte de El TRABAJADOR. En tales casos, el valor a descontar será el certificado por el área competente.

DÉCIMA PRIMERA. - Las partes de mutuo acuerdo pactan que el cargo de EL TRABAJADOR es de **dirección, confianza y manejo**, por lo tanto, EL TRABAJADOR esta exceptuado de laborar la jornada máxima legal y podrá trabajar jornadas superiores o inferiores a la misma, sin que haya lugar al pago o reconocimiento de compensatorios o de horas extras.

DÉCIMA SEGUNDA. – Si por virtud del presente contrato, EL TRABAJADOR debe prestar sus servicios o realizar trabajos a las subordinadas, filiales, clientes, terceros y demás empresas relacionadas con EL EMPLEADOR, las partes de mutuo acuerdo, de manera libre y voluntaria, han convenido que dicha labor, no generará remuneración, ni derechos adicionales al TRABAJADOR pues tal actividad, además de ser propia de su cargo y ser prestada dentro del tiempo que corresponde al EMPLEADOR, se encuentra reconocida y pagada con la remuneración acordada en el presente contrato de trabajo.

DÉCIMA TERCERA. – MANEJO DE LA INFORMACIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR. En cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y a las disposiciones legales que las adicionen o modifiquen, EL TRABAJADOR deja constancia de su autorización clara, expresa y voluntaria para el tratamiento de sus Datos Personales, obtenidos con ocasión de las actividades que desarrollará en la empresa, para lo cual las partes acuerdan, que los datos personales de EL TRABAJADOR serán tratados por EL EMPLEADOR exclusivamente para las siguientes finalidades: 1. El trámite de vinculación de EL TRABAJADOR, en especial lo relacionado a los exámenes médicos y psicológicos de ingreso, estudios de seguridad, evaluación de competencias, verificación de datos personales de las hojas de vida, aptitudes profesionales, técnicas y en general de conocimientos, verificación de referencias suministradas, bien sea que tales verificaciones se realicen directamente por la Empresa o por las entidades o profesionales contratadas por éstas para tal fin. 2. La custodia de la hoja de vida y de la totalidad de la información personal que reposa en ella. 3 El tratamiento de la información personal y del núcleo familiar para su vinculación a las diferentes entidades del régimen de seguridad social en salud cualquiera que sea su denominación, Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar, Administradoras de Riesgos Laborales, cursos de educación continuada, Fondos de Empleados, Exámenes Médicos de Salud Ocupacional, de Optometría, de Riesgo Psicosocial, o de cualquier otro examen practicado en virtud del cargo, y durante todo el tiempo que dure la vinculación a la empresa. 4. Las evaluaciones de desempeño y de capacitación 5. Procedimientos administrativos que deba realizar EL EMPLEADOR en virtud de la aplicación del Contrato Laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y similares. 6. El trámite que se llegue a surtir en relación con las normas

Scanned with CamScanner

vigentes sobre acoso laboral. 7. Trámites que se deban adelantar para procedimientos disciplinarios o terminaciones del Contrato de Trabajo. 8. Los datos de EL TRABAJADOR podrán ser compartidos, transmitidos, entregados, transferidos o divulgados a: (i) Personas jurídicas que tienen la calidad de filiales, subsidiarias, contratistas, asesores o vinculadas a la empresa, que por razón de la relación laboral deban conocer la información. (ii) Los operadores necesarios para el cumplimiento de derechos y obligaciones derivados del Contratos de Trabajo tales como: EPS, ARL, Fondos de Pensiones y de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Empleados, Entidades Contratadas para practicar exámenes de salud ocupacional de ingreso o periódicos, profesionales de la salud contratados para realización de exámenes de optometría, audiometría, exámenes de diagnósticos, laboratorios clínicos, o cualquier otro profesional que deba ser contratado por EL EMPLEADOR en virtud de la normatividad vigente de Salud Ocupacional o aquellos que se contraten como parte de los planes de bienestar y de capacitación. (iii) Entidades Estatales que requieran a EL EMPLEADOR para el suministro de información personal, tales como entidades de control. 9. Todas las preguntas que se realicen a EL TRABAJADOR con ocasión de sus datos sensibles son facultativas y las respuestas de conformidad con la definición legal vigente; en consecuencia, EL TRABAJADOR no será obligado a responderlas. 10. EL TRABAJADOR autoriza desde este momento expresamente a EL EMPLEADOR para que se lleve a cabo el tratamiento de los datos sensibles, en especial, los relativos a la salud y a los datos biométricos. 11. El responsable del tratamiento de la información es la Dirección Administrativa del EMPLEADOR. 12. Las partes hacen constar que EL TRABAJADOR ha sido debida y oportunamente informado de todos sus derechos como titular de sus datos personales, tales como: a) Conocer, actualizar y rectificar los datos personales frente los encargados del tratamiento de datos, frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado, b) Solicitar prueba de la presente autorización, o cualquier otra que suscriba para el efecto, salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento de datos de conformidad con la ley, c) Ser informado por parte del Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a los datos personales, d) Presentar ante la autoridad competente quejas por infracciones a lo dispuesto en la ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen, e) Revocar la presente autorización, la cual procederá cuando la autoridad competente determine que en el tratamiento de los datos personales de EL TRABAJADOR, se ha incurrido en conductas contrarias a la ley y a la Constitución, f) Acceder en forma gratuita a los datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento. 13. EL TRABAJADOR autoriza de manera permanente e irrevocable a EL EMPLEADOR, para que con fines estadísticos, de control y/o de supervisión procese, reporte, conserve, consulte, suministre o actualice cualquier información de carácter médico, psicológico, personal y familiar, de estudios o competencias desde el momento de la vinculación laboral, en las bases de datos debidamente constituidas para tal fin, que estime conveniente, o que deban constituirse durante su vinculación laboral a la empresa, como consecuencia de esta autorización.

DÉCIMA CUARTA. - EL TRABAJADOR deja constancia que conoce los Reglamentos o Políticas Internas de EL EMPLEADOR, en especial el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, el Código de Ética y Conducta y el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo SARLAFT. Por otra parte, EL TRABAJADOR se obliga a mantenerse actualizado con respecto a las modificaciones que se realicen sobre estos temas.

DÉCIMA QUINTA. – Si EL TRABAJADOR, por causa de enfermedad o accidente, no asistiere a su trabajo, deberá presentar a EL EMPLEADOR, a la mayor brevedad, la respectiva incapacidad, a cuyo efecto se establece que exclusivamente será válida la expedida por los médicos de la respectiva Entidad Promotora de Salud, según el caso, para justificar las ausencias antedichas.

DÉCIMA SEXTA. - EL TRABAJADOR ha anotado en el encabezado del presente contrato, la dirección actual de su residencia permanente. Toda notificación que EL EMPLEADOR tuviere que hacerle a EL TRABAJADOR debido al desarrollo o terminación del presente contrato, se entenderá válida y legalmente realizada si se dirige a la dirección de EL TRABAJADOR que figura en las oficinas de EL EMPLEADOR. En caso de cambio de residencia, EL TRABAJADOR está obligado avisar dicha circunstancia a EL EMPLEADOR, dentro de los cinco (5) días siguientes a dicho cambio.

Scanned with CamScanner

DÉCIMA SÉPTIMA. – EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que, a la terminación del presente contrato, de su salario, bonificaciones, indemnizaciones, y demás prestaciones legales y extralegales y en general de cualquier suma que a su favor le corresponda, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA OCTAVA. – EL TRABAJADOR acepta desde ahora que si a la finalización del presente contrato de trabajo a EL EMPLEADOR se le presentaren circunstancias que le impidieren efectuar oportunamente la liquidación del contrato, EL EMPLEADOR dispondrá de quince (15) días hábiles contados desde la aludida terminación, para tales efectos.

En señal de mutuo acuerdo, la libertad y capacidad contractual, el objeto y la causa lícita con que han concurrido las partes a la celebración de las anteriores estipulaciones, se firma el presente contrato, en varios ejemplares, uno de los cuales está destinado a EL TRABAJADOR y el cual declara recibir, el **12 DE ENERO DE 2021.**

EL EMPLEADOR:

JUAN CARLOS PÁEZ AYALA
REPRESENTANTE LEGAL

EL TRABAJADOR:

SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA
C.C.63.554.872

Elaboró: Nicolas Perez Gomez
Revisó: Jairo Alonso Gómez Gómez

Scanned with CamScanner

Bucaramanga, 1ero de septiembre de 2022

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
SECCIONAL SANTANDER
Ciudad

Ref. QUERELLA – INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA contra la CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A expediente abierto radicación 05EE2022746800100007172 – Incumplimiento de orden médica.

QUERELLA – INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA
contra la
CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A / CORFICOLOMBIANA

A través del presente escrito Yo, SILVIA MARCERLA PINILLOS PERALTA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 63.554.872 expedida en la ciudad de Bucaramanga, Santander; con domicilio ubicado en la CARRERA 39 No. 48-67, email: silviapinillos2@gmail.com celular de contacto: 3043868562, solicito muy amablemente se realice una INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA a la CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A - CORFICOLOMBIANA por el desconocimiento de una orden médica y la vulneración de mis derechos como trabajador contemplados en Código Sustantivo de Trabajo Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 numeral 9 art. 57, ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015, ley 1562 de 2012, resolución 2346 de 2007 entre otras.

HECHOS

1. Que el día 01/08/2022 se presenta escrito de ACOSO LABORAL por parte de la Sra. SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA contra ANA MILENA ARENAS, funcionaria y jefe directa de la QUERELLANTE, actual empleada de la CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A – CORFICOLOMBIANA con sede en Bucaramanga, Santander. (ANEXO 1)

2. Que el día 02/08/2022 el MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL DE SANTANDER – GRUPO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS emite el auto 001940 donde se designa a la Dra. YANETTE PADILLA DE PINZÓN como la inspectora de trabajo y seguridad social encargada de darle trámite a la solicitud y adelantar las diligencias conducentes, practica de pruebas y audiencia administrativa laboral de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. (ANEXO 2)

3. Que a la fecha de hoy 01/09/2022 nos comunicamos con el asesor virtual DANIEL LÓPEZ, a través del chat habilitado por la entidad con el fin de pregúntarle por el estado y seguimiento del proceso anteriormente mencionado, mencionando que "…*el estado de su radicado se encuentra Abierto del cual sigue en estudio para emitirse una respuesta por el grupo de atención al ciudadano, esto debido a que se está respondiendo conforme el derecho al turno conforme la Ley 962 de 2005 art 15, debido a la cantidad de solicitudes que tenemos en proceso, una vez se tenga la respuesta al radicado llegara al correo..*"

4. Que desde el momento en que se radicó la solicitud se siguen presentando situaciones de ACOSO LABORAL indirectamente por la persona anteriormente mencionada y por algunos otros funcionarios de la entidad y que por consiguiente he tenido que recurrir a especialistas en el área PSIQUIATRICA con el fin de obtener un diagnóstico y un proceso evaluativo de mi condición mental debido a la situación de acoso reiterativo y constante que se presenta en la entidad.

5. Que el día 24/08/2022 se emite la orden de servicio que se anexa a continuación por parte de la M.D. PSIQUIATRA ANGELA M. CASTILLO R.M. 11541, en donde se evidencia que la QUERELLANTE, sufre de

TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO. (ANEXO 3)

6. Que bajo la misma orden de servicios emitida por la Dra. ANGELA M. CASTILLO adscrita ante la SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, se recomienda lo siguiente:

   a. CONTROL PSIQUIATRÍA EN 30 DÍAS
   b. PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGÍA
   c. REALIZAR TRABAJO EN CASA (30) DIAS – PUDIENDO REALIZAR VISITAS A SUS CLIENTES, PUES EL TEMOR, SE DESARRROLA UNIVAMENTE FRENTE A SU JEFE, (por 30 días inicialmente).

7. Que el día 26/08/2022 fue radicada la orden de servicio médica ante el SR. ANDRÉS FELIPE DÍAZ VELASQUEZ, jefe de bienestar y SST-USC y que sin importar la orden médica y la gravedad de la situación presentada, se toma el término de 6 días para dar respuesta el día 31/08/2022 a las 2:43pm (ANEXO 4) de la siguiente manera: *"…. Buenas tardes Silvia, Recibida la información y validaremos la pertinencia del trabajo en casa con el área de relaciones laborales…"*

8. Que en las horas de la noche del día 31/08/2022 recibo comunicación (ANEXO 5) a las 8:02pm por parte del SR. SALIM JASSIER SILVA, Gerente Comercial Corporativo, mencionando los siguiente: *"… BUENAS TARDES A TODAS, IMPORTANTE ACLARA SOBRE ESTE MAIL QUE NO VAN A SER TODOS LOS DIAS LOS QUE TRABAJE DESDE LA CASA…";* dicha orden desconoce flagrantemente las indicaciones médicas mencionadas por la Dra. CASTILLO en su orden médica, sin tener ninguna valoración por parte del SISTEMA DE GESTIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COMPAÑÍA, alterando y agravando aún más la situación percibida por el galeno en su diagnóstico psicológico, sin tener ningún argumento medico ni legal que sustente y contraríe la determinación medica suscrita por parte del departamento de psiquiatría y que por consiguiente vulnera los derechos mínimos de un trabajador e incumple las obligaciones expresas mencionadas en CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, en donde se menciona la obligación de protección y cuidado que debe tener el empleador sobre sus trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Código Sustantivo de Trabajo Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 numeral 9 art. 57, ley 776 de 2002, Decreto 1072 de 2015, ley 1562 de 2012, resolución 2346 de 2007, resolución 3951 de 2016.

DATOS DEL QUERELLADO

- RAZÓN SOCIAL: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S A Y PODRÁ DISTINGUIRSE CON LA SIGLA CORFICOLOMBIANA S A
- N.I.T. 860005247-5
- DIRECCIÓN: Bogotá: Carrera 13 #26-45 piso 8 / Pbx: (601) 286 33 00
- Email: servicioalclientecorficolombiana@corficolombiana.com
- Call Center 01 8000 522 238 - Bogotá: (601) 742 14 01

SOLICITUD:

1. Solicito ante su despacho realizar una investigación exhaustiva sobre los hechos mencionados y una inspección por parte de la entidad, teniendo en cuenta que la situación manifestada es recurrente y continua, las personas de mi área de trabajo viven en constate humillación y temor reverencial frente a su jefe inmediata.
    a. El desconocimiento del derecho que tenemos los trabajadores no puede ser vulnerado ni menoscabado, perjudicando aún más el grado de indefensión que tenemos antes las compañías de esta naturaleza.
2. Solicito se adicione el presente escrito con sus respectivas pruebas documentales al proceso de ACOSO LABORAL con número de radicación 05EE2022746800100007172.
3. Solicito dar cabal cumplimiento a la orden médica prescrita por la Dra. ANGELA M. CASTILLO adscrita ante la SOCIEDAD NEUROPSIQUIATRICA DE SANTANDER, y velar por la salud mental de la QUERELLANTE (siendo un derecho del trabajador y una obligación del empleador que es conexo al derecho fundamental a la vida).

4. Sancionar a la compañía CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S A Y PODRÁ DISTINGUIRSE CON LA SIGLA CORFICOLOMBIANA S A por no cumplir con el procedimiento del SISTEMA DE GESTIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO, por no realizar la valorar al paciente (querellante), ni realizar ninguna otra valoración médica evitando la continua vulneración de los derechos del trabajador.

DOCUMENTOS PROBATORIOS:

Anexo 1: QUEJA ACOSO LABORAL
Anexo 2: AUTO ADMISORIO MINISTERIO DEL TRABAJO
Anexo 3: ORDEN DE SERVICIO – PSIQUIATRA DRA. ANGELA CASTILLO
Anexo 4: SCREEN SHOT - RESPUESTA ANDRÉS FELIPE DÍAZ VELASQUEZ, jefe de bienestar y SST-USC
Anexo 5: COMUNICACIÓN - SR. SALIM JASSIER SILVA, Gerente Comercial Corporativo

Bucaramanga, 28 de julio de 2022

Doctora
ELEONORA CAJIAO CABRERA
Gerente Corporativa de Gestión Humana
Corficolombiana
E.S.D.

Ref. Radicación situación Acoso Laboral – Silvia Marcela Pinillos Peralta

Buenas noches Dra. Cajiao,

Escribo este correo con muchos nervios de lo que pueda pasar de ahora en adelante con mi futuro laboral en Corficolombiana, pero es que realmente ha pasado mucho tiempo desde que comencé a vivir situaciones incomodas, humillantes, discriminatorias con mi jefe directa en Bucaramanga, Ana Milena Arenas, situaciones que al día de hoy no han cambiado a pesar de que un día tome la decisión de hablar con ella con el corazón abierto y expresarle mis sentimientos ante la forma como me ha venido tratando, pensando en su momento, que dando ese primer paso podría cambiar la situación y no fue así. Hoy me atrevo hablar Eleonora porque ya mi mente y mi corazón no aguanta más, he venido viviendo situaciones ya fuera de control que me han afectado psicológica y emocionalmente, a pesar de considerarme una persona muy fuerte siento que esta situación está afectando hasta a mi familia al verme llegar a la casa devastada, llorando y teniendo acuestas la educación emocional de una niña de cuatro años y el equilibrio de mi hogar.

Para comenzar quiero manifestar que me siento víctima de acoso laboral por parte de mi jefe directo, jamás pensé vivir en mi vida esta situación tan traumática y humillante, nunca he tenido un caso similar en toda mi trayectoria laboral, al contrario, he dejado excelentes relaciones y me he caracterizado por ser una excelente trabajadora ganando innumerables premios y reconocimientos locales y nacionales. Pero estoy siendo víctima en este momento de rechazo por parte de mi jefe directa, en situaciones diarias como: No tenerme en cuenta para trabajos en equipo y reuniones, no comunicarse por horas y días conmigo, no transmitirme información relevante de la compañía, utiliza subordinados para enviarme recados en periodos no laborales (Ej. En vacaciones), enviar emails en horas y días no laborales y sobre todo no respetar ni siquiera las horas de almuerzo de sus trabajadores, organizando reuniones no programadas a horas no labores (como la hora del almuerzo), en numerosas oportunidades he tenido que soportar el desprecio, la humillación los gritos, la falta de control emocional y objetiva por parte de una persona que es considerada la cabeza regional de esta compañía.

Tengo claro cuáles son mis deberes y cuales son mis obligaciones como trabajadora de esta compañía, pero los comentarios hostiles y humillantes descalificativos

profesionalmente expresados en presencia de compañeros de trabajo como los que se presentaron el día de hoy frente a todo el equipo de trabajo son una agresión psicológica que no puede seguir pasando en esta compañía; esto es una prueba idónea de un acoso laboral que tiene un agravante en su conducta y es el carácter reiterativo por parte del superior jerárquico hacia sus funcionarios y subordinados, tal como lo contempla la **Ley 1010 de 2006**. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – MALTRATO LABORAL[1], L. Art. 2[2] numeral 1 de la Ley 1010 de 2006.**

Quiero a través de este escrito mencionarte algunas de las situaciones humillantes y degradantes vividas durante este tiempo:

1. Para empezar quiero que sepas que **ANA MILENA ARENAS**, desde el día 30 de Junio de 2022 que me citó a una reunión de seguimiento junto con **CAROLINA SANABRIA**, en dicha reunión se generaron fricciones entre ambas jefes generando un disgusto desmedido e inmaduro hacia conmigo por parte de Ana Milena, teniendo como consecuencia que desde ese día hasta el día de ayer **28/07/2022**, me había ignorado y no existía comunicación alguna conmigo, ya que en esa reunión se hablaron de unos temas sobre unos clientes que logré incluirlos con el fin de poder manejarlos y a ella le molesto tanto que desde ese día, me retiro pro completo el saludo y el habla al punto de llegar a , no saludar, despedirse etc, situación que ha sido difícil para mí, ya que en varias oportunidades intenté entrar a su oficina y me negó la entrada diciendo que estaba ocupada y que no podía atenderme, desde ese día hasta que salí a vacaciones el **07/07/2022** , no me dirigió la palabra y por consiguiente me toco dejarle un acta con los negocios pendientes del mes a mi par **ANA DELMA BLANCO**, ya que Ana Milena Arenas no me dio opción de entregarle lo que dejaba pendiente. Pensé que al llegar de vacaciones el 25 de Julio iba a cambiar, pero no fue así, ya que el día que llegue de vacaciones no me saludo, ni me volteo a mirar en lo absoluto. **MODALIDADES DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – MALTRATO LABORAL, PERSECUCIÓN LABORAL, ENTORPECIMIENTO LABORAL. Art. 2 numeral 1, 2[3] Y 3 de la Ley 1010 de 2006.**

---

[1] 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.

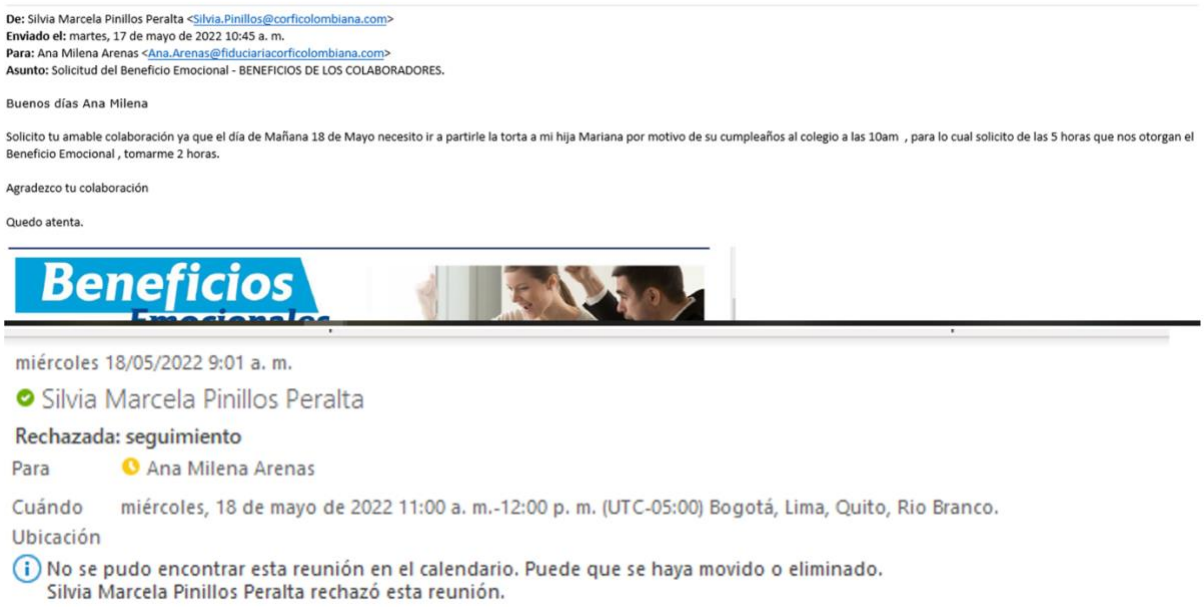
[2] 4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos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

[3] 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.

2. El día de ayer 27/07/2022 citó a seguimiento comercial y me pidió que le informará como iba a cerrar mes. El día de hoy ya todo empeoro, pues fui humillada delante de las personas que estaban en la oficina, ya que al pedirle un favor de un visto bueno de un cliente el cual vinculé manualmente y no virtual por diferentes razones, no me lo quiso dar, hablándome de manera brusca y muy grosera, **diciendo que ella no podía exonerar una vinculación manual y que yo debía hacerla obligatoriamente virtual**, para lo cual le comenté y en varias oportunidades le explique que la vinculación se hizo manual ya que yo salía a vacaciones y los clientes en ese momento no se pudieron reunir conmigo por sus actividades y horarios y que me tocaba vincularlos manual, (ya el caso esta montado en vinculaciones), me dijo de manera muy fuerte y grosera ***"NO SILVIA NO LE DOY EL VISTO BUENO"*** a lo que le respondí, "… Vale Ana M muchas gracias pero entonces no podré vincular el cliente ya que ellos ya habían firmado papeles…" respuesta que no le gusto de mi parte y a grito entero dijo: ***"PUES NO LOS VINCULE, GROSERA"*** a lo cual le respondí, **no señora no estoy siendo grosera, pues simplemente le estoy dando las razones del porque no se pudo virtualmente**, aquí la situación se salió de control y mientras ella gritaba o hablaba de una manera muy brusca, le pedí que nos sentáramos con Salim y con Carolina Sanabria porque yo no veía otra forma de la que pudiéramos trabajar de una manera tranquila, a lo que me respondió también a gritos ***" YO NO TENGO NADA QUE HABLAR NI CON SALIM NI CON CAROLINA PORQUE YO DEBO SEGUIR UNOS PROTOCOLOS , SI QUIERE HABLE USTED",*** a lo que respondí, **"Si claro que lo haré**", y salí de la oficina atacada llorando, ya que todo esto se dio delante de las personas de la fiduciaria y la corporación, yo siempre he pensado que a la gente se le debe dar un buen trato y que sea el problema que se tenga jamás se debe humillar a las personas delante de los demás. Se supone que ella es una líder, y que debe saber manejar personal, y por ningún motivo debería ignorar a las personas como si no existieran o tratarlas mal, pues vengo varios meses trabajando totalmente sola y sin apoyo alguno, dado que siempre que la invito a una reunión ella no tiene tiempo y me ha dejado plantada en varias oportunidades que puedo mencionarlas sin problema. Estoy siendo totalmente rechazada por mi jefe. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – ENTORPECIMIENTO LABORAL. Art. 2 numeral 4to Ley 1010 de 2006.**

- Dentro de todos los beneficios que tenemos como empleados puedo dar certeza que en mi regional dirigida por Ana Milena, nunca he podido tomarme el beneficio de las 5 horas libres , ya que en las dos únicas oportunidades en las que las he necesitado y las he pedido, no me las he podido tomar ya que siempre cita a reunión a la cual debo asistir obligatoriamente con gran urgencia**, (Adjunto archivo donde el 17/05/2022 le solicite unas horas libres a partir de las 10am del 18/05/2022 para poder partirle la torta a mi hija ya que se encontraba de cumpleaños en donde por escrito le pase el pantallazo de los beneficios y supuestamente me fue otorgado",** o sorpresa el 18/05/2022 cito con gran urgencia seguimiento comercial, citando a las 11am, cita que no acepte dado que tenía mis horas libres, motivo por el cual me llamo la atención y me dijo que lo sentía mucho pero yo tenía que asistir. Por lo tanto, esas horas libres no me las pude tomar. **MODALIDAD DE**

ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – INEQUIDAD LABORAL. Art. 2[4] numeral 5[5]to Ley 1010 de 2006, e igualmente violación al derecho a la igualdad de todo trabajador según el artículo 10 del código sustantivo del trabajo ***"... Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras*** *- Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley…"*



De: Silvia Marcela Pinillos Peralta <Silvia.Pinillos@corficolombiana.com>
Enviado el: martes, 17 de mayo de 2022 10:45 a. m.
Para: Ana Milena Arenas <Ana.Arenas@fiduciariacorficolombiana.com>
Asunto: Solicitud del Beneficio Emocional - BENEFICIOS DE LOS COLABORADORES.

Buenos días Ana Milena

Solicito tu amable colaboración ya que el día de Mañana 18 de Mayo necesito ir a partirle la torta a mi hija Mariana por motivo de su cumpleaños al colegio a las 10am , para lo cual solicito de las 5 horas que nos otorgan el Beneficio Emocional , tomarme 2 horas.

Agradezco tu colaboración

Quedo atenta.

miércoles 18/05/2022 9:01 a. m.
Silvia Marcela Pinillos Peralta
Rechazada: seguimiento
Para Ana Milena Arenas
Cuándo miércoles, 18 de mayo de 2022 11:00 a. m.-12:00 p. m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito, Rio Branco.
Ubicación
No se pudo encontrar esta reunión en el calendario. Puede que se haya movido o eliminado.
Silvia Marcela Pinillos Peralta rechazó esta reunión.

- Un día tenía una presentación de mi hija en el colegio a la 1pm (en mi correspondiente hora de almuerzo) donde iba saliendo para la presentación y a esa hora puso una reunión de porvenir a la cual teníamos que asistir obligatoriamente y de la cual yo no estaba enterada ya que no tenía nada agendado dentro del aplicativo Teams o en el correo , y no me dejó asistir a la reunión de mi hija diciendo ***" ME PARECE TERRIBLE QUE SE VAYA Y NO ESTÉ EN LA REUNIÓN, NO ESTOY DE ACUERDO CON ESO"*** motivo por el cual deje de asistir a la reunión de mi hija en hora de almuerzo y me toco quedarme en la oficina sin almorzar, porque ese día habían pedido hamburguesas para todos y a mí no me habían tenido en

[4] 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] 5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

cuenta. . **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – MALTRATO LABORAL, L. Art. 2 numeral 1 de la Ley 1010 de 2006.**

- He tenido situaciones donde he tenido que contestarle el teléfono en medio de mis citas comerciales porque llama insistentemente a pesar de mencionarle a Ana Milena que estoy atendiendo un cliente, al contestar comienza a crear intimidación preguntando: ***¿DÓNDE ESTÁ? ¿CON QUE CLIENTE ESTA? DEME EL NOMBRE YA,*** y pues uno con el cliente al frente, no es muy cómodo ya que no genera nada de confianza, situaciones que he vivido repetidamente. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – PERSECUSIÓN LABORAL, L. Art. 2 numeral 2 de la Ley 1010 de 2006.**

- Un día iba saliendo de una visita de cañaveral, donde un cliente médico que visité en su momento el cual me atendió temprano en la mañana y estaba lloviendo muy fuerte , iba manejando y no podía contestarle los chats, para lo cual le marque desde carro con el manos libres y le dije, **" Ana Milena , voy manejando y está lloviendo terrible**" ella responde : " ***SALIM NECESITA YA QUE LE DIGA CÓMO VA A CERRAR EL MES, SINO PUEDE ESCRIBIR NECESITO QUE YA MISMO ME ENVÍE UN AUDIO DICIENDO CON QUE CLIENTES VA A CERRAR*****"** le dije **"Ana M cuando llegue a la oficina le envió el correo ya que no me es posible ahora porque voy manejando y está lloviendo muy fuerte",** me responde **" SI NO PUEDE ESCRIBIR MÁNDEME EL AUDIO QUE EL AUDIO SI LO PUEDE ENVIAR MANEJANDO"** situación incómoda la que viví en ese momento, ese mismo día llegue y le envié el correo con copia a Salim, motivo que fue terrible para ella porque me dejo de hablar. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – MALTRATO LABORAL, L. Art. 2 numeral 1 de la Ley 1010 de 2006.**

- He vivido situación donde me reprocha el salario que devengo en la cara, diciendo cuanto me están pagando (siendo este una información privada) y cuanto estoy generando a la compañía, ha tenido reuniones donde hace comentarios como ***"ESTÁN SACANDO GENTE DE LA CORPORACIÓN" "SALIM NO ME CONTESTA, ESO ES QUE ESTÁN SACANDO GENTE"*** generando pánico entre nosotros mismos con esos comentarios que a la final lo que hace es que vivamos en contante presión psicológica pensando en que nos vamos a quedar sin empleo, esto es otro caso de maltrato, infundiendo miedo e intimidación a mí y a todo el equipo de trabajo de la corporación, es una modalidad de acoso laboral denominada **PERSECUSIÓN LABORAL** por parte de Ana Milena, desconociendo claramente las implicaciones legales que esto conlleva como son as injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – PERSECUCIÓN LABORAL, L. Art. 2 numeral 2 de la Ley 1010 de 2006**
- En una oportunidad un cliente mío **(DR. JUAN GUILLERMO CADENA)**, mi jefe Ana Milena de manera oculta trató de instigar o de buscar la manera que el cliente solicitara cambio de asesora, preguntándole que si estaba a gusto conmigo, que si quería le cambiaba el ejecutiva; Eleonora quiero que sepas que los clientes que tengo actualmente es porque los he trabajado con mucho esfuerzo, sin ninguna base alguna que me haya dado mi jefe o algo, realmente ha sido una cartera que

traído con mucho esfuerzo y no es justo que me quiera quitar mis propios clientes para pasarlos a otro comercial.

- El día 14 de marzo le envié un correo a Ana Milena pidiéndole vacaciones para disfrutarlas en el mes de Julio, vacaciones que tomaba 7 meses después de que se me cumpliera el año y su respuesta fue de una manera drástica e humillante " ***VACACIONES? PERO NO VA CUMPLIENDO LA META" NO SE SI SE LAS PUEDA DAR,*** **esta es otra modalidad de acoso laboral "**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 **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – INEQUIDAD LABORAL . Art. 2 numeral 5to Ley 1010 de 2006.**

- Dra Cajiao, el anterior comportamiento descrito desde mi óptica no es ético ni profesional si no existe una justificación argumentativa valida para negar o aplazar el derecho a mis vacaciones, dado que nunca antes me habían negado vacaciones en ningún lugar de trabajo, hasta el día **23/05/2022** después de que yo insistentemente y reiterativamente le venía solicitando su visto bueno me fueron aprobadas; esto conlleva a generar desmotivación continua en el trabajador e igualmente el desconocimiento de mis derechos laborales. **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – MALTRATO LABORAL E INEQUIDAD LABORAL . Art. 2 numeral 1 Y 2 Ley 1010 de 2006.**

- Otro evento discriminatorio que también ocurrió en una reunión delante del equipo de trabajo fue recibir la humillación por mi aspecto físico, mencionando que no estaba arreglada, no me había maquillado, no tenía buena presencia, etc. (lo cual no es cierto y carece de todo fundamento.) **MODALIDAD DE ACOSO LABORAL TRANSGREDIDO – DISCRIMINACIÓN LABORAL. Art. 2 numeral 3ro Ley 1010 de 2006** e igualmente desconoce públicamente el derecho fundamental al libre desarrollo a la personalidad contemplado en la Constitución Política de Colombia, es inaudito como una persona que es responsable de personal subordinado no tenga conocimiento de las normas básicas de respeto y convivencia en una relación jurídico laboral en nuestro país.

- No quiero pasar por alto el hecho de que el lunes 18/07/2022, Ana Milena fue diagnosticada con COVID19 y aun así ese día trabajó todo el día presencialmente en la oficina (sabiendo de su enfermedad y el riesgo que ello conlleva ya que la prueba se la hicieron en la misma oficina) y permaneció sin tapabocas todo el día, esa misma semana resgresó a la oficina el viernes 22/07/2022 y estuvo en la oficina sin tapabocas, esto te lo cuento ya que recibí varios comentarios , mensajes y audios de la gente que se quejaba y que le parecía terrible el hecho de que no le importara la gente de su oficina y asistiera como si nada estuviera pasando, pues esto se trata de responsabilidad ante los demás. Esta semana ha permanecido en la oficina sin tapabocas y se le ha visto tosiendo como si nada. Esto es una falta grave al reglamento interno de la compañía y a las disposiciones de la ARL y del Ministerio de Salud de Colombia)

- Por último quiero mencionar, que estos actos y hechos son ***reiterativos*** en el equipo de trabajo de la seccional Oriente - Bucaramanga, que en numerosas oportunidades las personas por temor reverencial[6] no se atreven a manifestarlo o publicarlo por las consecuencias que estas conductas pueden generar; sería oportuno que además de estudiar mi caso hicieran una investigación exhaustiva de los últimos motivos de renuncia de los anteriores trabajadores, que citaran a todos los trabajadores o grupo de trabajo de la seccional para oír libremente sus versiones, que revisaran cámaras, etc.

Esta clase de conductas denigrantes y humillantes deben abolirse de raíz.

Copia

- Gerencia de Recursos Humanos Corficolombiana
- Comité de Convivencia Corficolombiana - Resolución 652 de 2012 modificado por la Resolución 1356 del mismo año, expedidas por el Ministerio de Trabajo.
- Ministerio del trabajo seccional Santander.

_____

Silvia Marcela Pinillos Peralta

[6] El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento. **ARTICULO 1514**.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN

AUTO 001940

Bucaramanga, 02 AGO 2022

"Por medio del cual se asigna a un Inspector de trabajo para ejercer intervención sobre reclamación por la presunta conducta de acoso laboral"

En atención a la queja instaurada ante el Ministerio del Trabajo por el(la) señor(a) SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, identificado(a) con la Cedula de Ciudadanía No. NR, Trabajador(a) de la empresa CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A. **Radicado 05EE2022746800100007172** de fecha 01/08/2022 quien manifiesta presunto **ACOSO LABORAL** por parte de ANA MILENA ARENAS, de la empresa CORPORACION FINANCIERA COLOMBIANA S.A. identificada con NIT. 890.300.653 - 6, con domicilio principal en la Carrera 13 No. 26 – 45 Piso 3, 6, 7, 8 Bogotá D.C., este despacho dispone la práctica de diligencias tendientes a la revisión de documentos para la audiencia administrativa laboral y las demás que la funcionaria estime pertinentes y conducentes respecto de la conducta ejercida en contra del(a) señor(a) SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, en calidad de presunta victima de la conducta de **ACOSO LABORAL.**

Para efecto de lo anterior, se procede a asignar a la Doctora **YANETTE PADILLA DE PINZON** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita a este grupo para adelantar las diligencias conducentes, practicar audiencia administrativa laboral y con facultad para que genere auto culminatorio del proceso, de tal manera que de conformidad con el articulo 9 de la Ley 1010 de 2006 inste al empleador a cumplir con lo pactado en la audiencia de conciliación, poner en marcha las medidas de prevención y corrección de Acoso Laboral relacionados con las normas correspondientes aplicables al tema en mención, según consta en el reglamento de trabajo en el capitulo plasmado en la Ley 1010 de 2006. Para el cumplimiento de la presente se dará observancia a lo dispuesto en el procedimiento para lo cual se anexa el compendio de reclamación laboral constante de cinco (5) folios útiles.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

OMAR FERNANDO MANRIQUE CABRERA
Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación

FUNES
Sociedad Neuropsiquiátrica de Santander

Nit:900.642.328-1
Dirección: Calle 55 No.31-53
Bucaramanga - Santander
CEL: 316 703 0960 - Tel: 6477048
CEL: 317 696 4443 - Tel: 6436572
E-mail: gerencia@funesips.com

ORDEN A SERVICIOS

24	08	2022

N° Identificación: CC 63554872	Nombre del Paciente: PINILLOS PERALTA SILVIA MARCELA	Edad: 37 AÑOS	EPS:

CIE 10: [F412] TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, [Z564] PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENENCIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, [Z566] OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO

[CUPS], Nombre del Servicio, Presentación, Cantidad Prescrita.

℞

1 CONTROL PSIQUIATRIA EN 30 DIAS (1)

2 PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGIA (198) (4)
SEMANAL

3 SS/ REALIZAR TRABAJO EN CASA (30)
(PUEDE REALIZAR VISITAS A SUS CLIENTES, PUES EL TEMOR, SE DESARROLLA UNICAMENTE FRENTE A SU JEFE). POR 30 DIAS INICIALM

Dra. Angela M. Castillo R
M.D. Psiquiatra U.M.N.G
R.M. 11541

CASTILLO ANGELA
R.M. 11541 - Firmado Electrónicamente.

Código de Seguridad

Software para el sector salud - www.biofile.com.co

8:03

Nuevo mensaje ↓

Salim Jassir Silva 8:02 p.m.

Para Ana Milena Arenas, Tu usuario, +1 ···

Buenas tardes a todas. Importante aclarar sobre este mail que no van a ser todos los días los que Silvia trabaje desde la casa.

Saludos,

Salim Jassir Silva
Gerente Comercial Corporativo
Gerencia Comercial Corporativa
Pbx: (1) 2863300 Ext. 70201 – Cel: 3108608930
Salim.jassir@corficolombiana.com

"Oferta integral de servicios de Corficolombiana S.A. y sus filiales financieras, en virtud de convenios de uso de red autorizados por la Superintendencia Financiera de Colombia y contratos de distribución"

···

Responder a todos

Correo Buscar Calendario

2:47

Te pase este correo no he tenido respuesta tuya, te estuve enviando unos mensajes por teams pero tampoco, quedo atenta que recibiste. Gracias

Andres Felipe Diaz Velasquez 2:43 p.m.
Para Seguridad y Salud Corficolombia...

Buenas tardes Silvia,

Recibida la información y validaremos la pertinencia del trabajo en casa con el área de Relaciones laborales.

Cualquier duda quedamos atentos.

Cordial saludo,

Andres Felipe Diaz Velasquez
Jefe Bienestar y SST - USC
+57 1 2863300 Ext. 70405 Piso-14
P Por favor considere su responsabilidad ambiental antes de imprimir este correo electrónico

Responder a todos

Correo Buscar Calendario

Corficolombiana | Trabajamos e invertimos en el progreso del país

Bogotá D.C., 1 de agosto de 2022

Señora:
SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA
Bucaramanga.

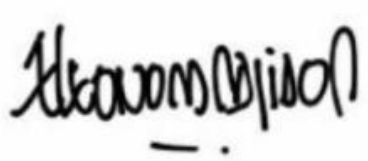
Ref.: Remisión de queja al Comité de Convivencia Laboral.

Respetada Señora Pinillos Peralta,

Mediante el presente comunicado, y en atención a la solicitud presentada por Usted en fecha 28 de julio de 2022, nos permitimos remitir copia de la misma al Comité de Convivencia de la Corporación, con el fin de que esta entidad le dé trámite en el marco de cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y normas complementarias.

En igual sentido, procederemos a investigar internamente las situaciones reportadas por Usted, para que, en caso de considerarlo necesario, sean tomadas las acciones y medidas correspondientes.

Sin otro particular,



ELEONORA CAJIAO CABRERA
Gerente Corporativo de Gestión Humana

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

DIRECCIÓN GENERAL
Carrera 13 No. 26-45 Piso 8
Bogotá D.C. - Pbx. (601) 2863300
www.corficolombiana.com

bvc Emisor ir
Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA
PRI Principles for Responsible Investment
Great Place To Work. Certified MAR 2022-MAR 2023 COLOMBIA

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA

Corficolombiana | Trabajamos e invertimos en el progreso del país

Bogotá, 30 de agosto de 2022

Señora
SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA
Gestor Financiero
Bucaramanga

Referencia: Terminación de investigación sobre queja del 28 de julio de 2022 presentada contra la señora Ana Milena Arenas.

Respetada Señora Silvia Marcela:

Mediante el presente escrito, el Comité de Convivencia Laboral le informa que con ocasión de la queja de acoso laboral presentada por usted el pasado 28 de julio, el Comité dio inicio a la investigación respectiva y realizó el procedimiento correspondiente, en cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley 1010 de 2006 y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

De esta manera, nos permitimos informarle que el Comité de Convivencia Laboral de la Fiduciaria Corficolombiana ha determinado finalizar la presente investigación, recomendando a la trabajadora Ana Milena Arenas mantener una comunicación formal y profesional con sus compañeros de trabajo, dar un trato cordial a todos los colaboradores, hacer un adecuado manejo de las retroalimentaciones y propender por una convivencia armónica.

Así mismo, el Comité de Convivencia de Corficolombiana, ha determinado recomendarle a usted mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo en el marco de los valores culturales y la colaboración, así como también propender por dar un manejo adecuado a las retroalimentaciones o indicaciones dadas por sus superiores jerárquicos.

Finalmente, encontramos pertinente señalar que la investigación realizada es de carácter confidencial y, por consiguiente, el Comité guardará la debida reserva respecto de las entrevistas y diligencias realizadas.

Atentamente,

CLARA INES MORALES PATIÑO
Comité de Convivencia de Corficolombiana
Presidente

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

FUNES
Sociedad Neuropsiquiátrica de Santander

Nit:900.642.328-1
Dirección: Calle 55 No.31-53
Bucaramanga - Santander
CEL: 316 703 0960 - Tel: 6477048
CEL: 317 696 4443 - Tel: 6436572
E-mail: gerencia@funesips.com

ORDEN A SERVICIOS

24	08	2022

N° Identificación: CC 63554872	Nombre del Paciente: PINILLOS PERALTA SILVIA MARCELA	Edad: 37 AÑOS	EPS:

CIE 10: [F412] TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, [Z564] PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENENCIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, [Z566] OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO

[CUPS], Nombre del Servicio, Presentación, Cantidad Prescrita.

℞

1 CONTROL PSIQUIATRIA EN 30 DIAS (1)

2 PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGIA (198) (4)
SEMANAL

3 SS/ REALIZAR TRABAJO EN CASA (30)
(PUEDE REALIZAR VISITAS A SUS CLIENTES, PUES EL TEMOR, SE DESARROLLA UNICAMENTE FRENTE A SU JEFE). POR 30 DIAS INICIALM

Dra. Angela M. Castillo R
M.D. Psiquiatra U.M.N.G
R.M. 11541

CASTILLO ANGELA
R.M. 11541 - Firmado Electrónicamente.

Código de Seguridad

Software para el sector salud - www.biofile.com.co