

Bucaramanga, 26 ABR 2024

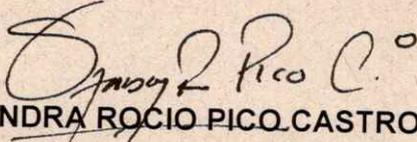
Señor (a)
JOSE GUILLERMO REYES CERON
Ciudad

REF: NOTIFICACIÓN POR AVISO.

La Personería de Bucaramanga, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que señala: - *Notificación por aviso - el cual cita: "Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso"*, le notifica el contenido del auto de archivo definitivo de fecha 17 de abril de 2024, proferido por esta Personería dentro del CPA 1354-2022 (Oficio E-2024-3159).

Se adjunta copia de la provincia anotada.

Cordialmente,



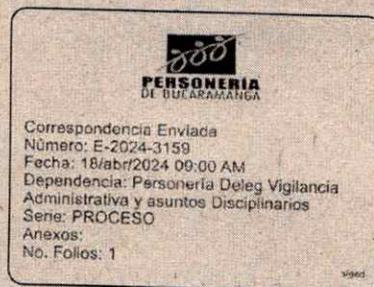
SANDRA ROCIO PICO CASTRO
Secretaria General

Elaboró: Yesica Galvez/ contratista

Bucaramanga,

Señor:

JOSE GUILLERMO REYES CERON
Kra 26 A · 51-31 Apto 904
Bucaramanga



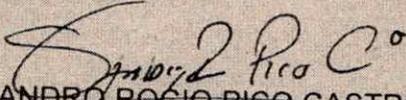
ASUNTO: Comunicación Auto Ordena terminación de la actuación y archivo del proceso disciplinario CPA 1354-2022 SIGED 3101-2022

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 129 y 134 del Código General Disciplinario, le comunico que mediante auto del 17 de abril de dos mil veinticuatro (2024) proferido por la Personera Delegada para la Vigilancia Administrativa y Asuntos Disciplinarios de instrucción, dispuso el archivo definitivo del proceso disciplinario de la referencia, iniciado por queja presentada contra Maria del Pilar Jaimes Cuadros de la Secretaria de Educación de Alcaldía de Bucaramanga; con el fin de notificar personalmente la providencia, sírvase comparecer al Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad, de lunes a viernes en el horario de 8 am a 12 m y 1 a 4pm.

Contra el mencionado auto procede el recurso de apelación, el cual deberá interponer y sustentar ante el Personero Municipal dentro de los cinco (05) días siguientes al recibo de la comunicación, la cual se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido 5 días a partir del siguiente día a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada, conforme a lo establecido por los artículos 129 del Código General Disciplinario.

Adjunto auto de archivo y podrá conocer el expediente en el Despacho de la Secretaría General de la Personería de Bucaramanga, ubicado en la Fase 2 Piso 4 de la Alcaldía de esta ciudad.

Cordialmente,


SANDRO ROGIO PICO CASTRO
Secretaria General
Proyectó: Maria Helena Berbeo M

RA 47338442100
4-72
Shirley Espinoza
Abril 19/2024 9:00 AM

DEPENDENCIA:	PERSONERIA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS-INSTRUCCIÓN.
RADICACION:	CPA 1354-2022 SIGED 3101-2022
DISCIPLINADO:	MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS
CARGO Y ENTIDAD:	RECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
QUEJOSO:	COMITÉ DE CONVIVENCIA Y ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA
FECHA DE QUEJA:	30 DE SEPTIEMBRE DE 2019
DECISION:	AUTO TERMINA LA INVESTIGACIÓN Y DISPONE EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE (Artículo 90 y 221 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021).

Bucaramanga, diecisiete (17) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

I. ASUNTO

Procede el Despacho a evaluar el mérito de la investigación disciplinaria de la referencia de conformidad con lo establecido en el artículo 221 del Código General Disciplinario, el cual prescribe que una vez surtida la etapa prevista para cierre y alegatos precalificatorios, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluara el mérito de las pruebas recaudadas y formulara pliego de cargos al disciplinable o terminara la actuación y ordenara el archivo, según corresponda.

II. ANTECEDENTES Y TRÁMITE PROCESAL

2.1. DE LA REMISIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA (FOLIOS 3 - 5)

El doctor PEDRO LEONARDO RODRÍGUEZ BARRERA, en calidad de Procurador Provincial de Bucaramanga, efectuó remisión de la documentación enviada por la Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Bucaramanga, ante la falta de ánimo conciliatorio por la presunta conducta de acoso laboral del cual venía presuntamente siendo víctima el señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN por parte de MARÍA DEL PILAR JAIMES CUADROS en calidad de Rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar para la época de los hechos, en razón a las situaciones que se presentaron las cuales se transcriben a continuación:

“(..)

Se dirige sin brindar un saludo demostrando discriminación ante mi persona, (ocurrencia a diario y en todas las circunstancias donde yo me encuentro o ella hace presencia, mensaje de WhatsApp, email del colegio).

Desde su llegada el 26 de marzo del presente, note su mala voluntad hacia mí demostrada en sus actitudes, sus comentarios y las diferentes circunstancias que se venían presentando sin motivo aparente (...) le solicite el 21 de mayo, aprovechando una jornada pedagógica en el marco de la capacitación de renovación curricular la oportunidad de dialogar o buscar mejorar las relaciones profesionales, le pregunte que esperaba de mí como profesional, de qué manera buscaba que yo pudiera colaborar al trabajo, pero me comento “que no confiaba en mí, que no se sentía segura, que le había colocado micrófonos en su oficina, que le tenía jaqueado el celular, que le tenía

intervenido el computador, que todo lo que ella hablaba lo sabía la rectora anterior (...) permitiendo la intervención de la Coordinador Olga Bareño de la jornada de la tarde funcionaria quien con el aval de la Rectora mantiene más pendiente de mi labor para hostigar, que lo que sucede en su jornada y la cual se acercó para presentar una queja de mí, "que no había querido apoyar a la Policía de Tránsito en el desarrollo de la estrategia o compañía en la vía soy seguro, no asistiendo a la capacitación de los docentes del área de ciencias sociales", desconociendo las circunstancias que se presentaron ese día y las cuales le recordé a la señora rectora quien aun así no desmintió las falsas acusaciones de la señora Bareño. Desautorización en presencia de los compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia.

En abril evento de lanzamiento de la campaña "EN LA VIA SOY SEGURO" de la Policía Nacional, donde una estudiante del grado noveno, se encontraba acostada durante esta actividad en la gradería del coliseo y ala hacersele un llamado de atención por parte del profesor Edison Camero del área de Educación Física, esta se torna grosera y desafiante, el me llama a mí y le solicito que me acompañe a donde la señora rectora quién al llegar no presta atención a mis palabras y en lugar de apoyar mi labor, tiene un actitud de mimos, le dice a la niña "no lo vuelva hacer" y la envía al salón, ella sale por mi lado y me hace un gesto de grosería.

Fecha 15 de agosto. Evento: Bajo rendimiento académico en segundo periodo y alta perdida en el área de Filosofía. Este día siendo las 12:010 pm me manda a llamar a través de la secretaria para que suaba y al llegar inmediatamente y sin mediar palabras me dice "que usted cito a una reunión a los once" y le respondo si señora cite de común acuerdo con el profesor Joaquín Uribe titular del área, a los estudiantes que tienen problemas con el proceso de evaluación del segundo periodo, pues de un total de 362 estudiantes de grado once, perdieron la asignatura 313, a lo que me contesta que "y es que usted va a reunir a 400 estudiantes en un salón, usted desde cuando tiene atribuciones de citar a reuniones", yo que informo que sí que dentro de mis funciones como coordinador está el de velar por conocer el proceso de evaluación de los estudiantes y proponer alternativas para su mejoramiento y me contesta que "no eso es función mía y usted no está autorizado para hacerlo, me cancela esa reunión. (...).

Fecha 16 de agosto proceso de registro de los estudiantes que inician con retardo la jornada escolar, me desautoriza enviando a todos los estudiantes que se encontraban allí y delante de padres de familia, profesores, estudiantes, personal de vigilancia y portería, así como de personas ajenas a la institución sin preguntar o averiguar lo que se ha venido presentando desde el comienzo de año a fin de mejorar este evento.

(...)

Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo, realizadas en presencia de los compañeros de labor. (...)

O como afirmo en reunión de los docentes de grado 1105 y a la cual no fui convocado y me mando a llamar con una estudiante del colegio sin informar el objeto de la reunión.

(...)

Discriminación en la comunicación escrita y verbal en referencia con mis compañeros de trabajo que desempeñan el mismo cargo, referente a actividades y eventos para que no me entere y por tanto no cumpla, se da la orden a la señora Janeth Rodríguez, ex secretaria de rectoría de enviar una información a los coordinadores de las sedes, menos a mí, cuando me entero por una consulta del coordinador Elberto Ardila,

pregunto a la señora secretaria porque yo no había recibido dicha información si era parte de mi trabajo y me contesto que la señora rectora le había dado la orden (...).

Autoriza actividades con entidades externas como el ISABU, en el trabajo de prevención de drogadicción, riesgo de suicidio y prevención de violencia escolar de la cual me entero al terminar dicha capacitación cuando la funcionaria de dicha entidad me solicita información de los estudiantes a los cuales no ha tenido acceso, de la capacitación vocacional del señor FERCHO PEÑA al cual jamás conocí y siempre se me informo de manera impersonal que se requería de mi colaboración (...).

Comentarios descalificatorios de mi trabajo en presencia de personas ajenas a la institución (...).

Desigualdad en el trato y en la exigencia del desarrollo de funciones comparativamente con las demás sedes y jornadas (...).

Obstaculización de mi labor como coordinador sin justificación (...).

Acusaciones injuriosas y temerarias frente a mi labor (...).

Ante diversas solicitudes de información para el buen desarrollo de las funciones mantiene absoluto silencio (...).

Hace permanentes comentarios a terceras personas hacia mi labor o situación en la institución (...)."

2.2. DE LA REMISIÓN POR COMPETENCIA (FOLIO 1-3)

Mediante auto de fecha cuatro (4) de febrero de dos mil veintidós (2022), el doctor PEDRO LEONARDO RODRÍGUEZ BARRERA en calidad de Procurador Provincial de Bucaramanga, respecto de la queja de acoso laboral presentada por el señor JOSE GUILLERMO REYES CERÓN en contra de MARÍA DEL PILAR JAIMES CUADROS en calidad de rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, ordenó la remisión por competencia a esta Delegada mediante oficio PPB No. 995 del 23 de febrero de 2022, por el presunto caso de acoso laboral.

2.3. DE LA APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA (FOLIOS 47-50)

Mediante auto de fecha trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022), la suscrita Personera Delegada ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra de MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS, en calidad de Rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar de Bucaramanga, por las presuntas conductas constitutivas de acoso en contra de JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN, lo cual representaría un desconocimiento de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política.

Esta decisión fue notificada por edicto fijado el 16 de agosto de 2022 en un lugar público en la Secretaría General y en el sitio Web de la Personería de Bucaramanga¹.

¹ Folios 44 a 45 del Expediente.

Adicionalmente, en esta oportunidad se decretó la práctica de una serie de pruebas documentales que fueron posteriormente incorporadas al expediente, destacándose:

1. Oficio SEB-JUR873-2022² suscrito por Ana Leonor Rueda Vivas en calidad de Secretaria de Educación Municipal de Bucaramanga, por medio del cual allega acta de nombramiento y acta de posesión de MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS y JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN³.

2.4. DE LA PRÓRROGA DEL TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN (FOLIO 112)

Mediante auto del once (11) de julio de dos mil veintitrés (2023, la suscrita Personera Delegada ordenó la prórroga de la investigación disciplinaria por el término de tres (3) meses, con el fin de practicar una serie de pruebas, destacándose:

1. Constancia de no asistencia del señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN a la diligencia de ampliación y ratificación de queja⁴.

2. Versión libre de la señora MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS⁵, en la cual refiere:

"Docente JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN en el año 2019 decidió encerrar a un grupo de estudiantes en la oficina de él, no les permitió salir a descanso y les decía que era decisión de la rectora, los estudiantes empezaron a enviar la queja a la Personería vía celular, la Personería llamo a la Secretaría de Educación y la Secretaria de Educación trato de ubicarme, con mi buena suerte que en ese momento me encontraba en la Secretaria de Educación en una situación que me hizo la líder de cobertura, , le manifesté que me encontraba en la Secretaria de Educación y me comentó la situación, le comente que no estaba enterada, se comunicó vía telefónica con el coordinador José Guillermo y ella le manifiesta que eran orientaciones mías, ella le hizo saber que yo me encontraba con ella y me dio la orden de irme para la institución a resolver la situación. Cuando llegue aún los estudiantes se encontraban encerrado en la coordinación eran más de 10 estudiantes, le solicite al coordinador que lo dejara salir y él manifestaba que no lo podía desautorizar. Yo le dijo José Guillermo me disculpa, pero abrí la puerta los deje salir, por los estudiantes pueden manifestar que es un secuestro.

(...)

En el caso que él menciona con el docente José Joaquín es un docente mayor de edad que dictaba filosofía y por la materia y por su pedagogía no lograba que los estudiantes entendieran su proceso de enseñanza de filosofía, como coordinador debería generar un plan de acción que el pudiera ajustar cambiar su proceso de aprendizaje y lograr que los estudiantes cumplieran con su conocimiento; pero a diferencia José Guillermo era muy fuerte con el profesor, en una ocasión permitió que un padre de familia entraba al salón y el padre de familia en su reclamo agrade al docente, los estudiantes defienden al profesor y hacen un escrito haciendo el llamado sobre el respeto de los padre de familia hacia el docente. (...) El coordinador encierra al docente en su oficina y no lo deja salir, el docente tiene manejo clínico en ISNOR y se afectó mucho con esa situación.

² Folio 53 del Expediente.

³ Folios 59 a 84 del Expediente.

⁴ Folio 115 del Expediente.

⁵ Folios 118 a 120 del Expediente.

Se presento una situación en gradería con un estudiante que sacó un celular y él en vez de solucionar la situación que es su función se dirige a la mesa principal donde estaba con el director de la Policía y otros funcionarios y me dice que lo acompañe a solucionar la situación, yo le manifesté que en ese momento que por favor lo solucione él, que es una situación normal que todos los días y que por no ir a acompañarlo a realizarlo le deje el buen nombre mal ante la comunidad educativa, que le daba más importancia a un evento y a una cámara, que a una institución.

(...)

Para la fecha 16 de agosto se refería al retardo de la jornada escolar, si un estudiante llegaba tarde 5 o 15 minutos después de la jornada no le permitía el ingreso a la institución le daba la orden al vigilante de cerrar la puerta, según él yo lo desautorizaba porque le daba a conocer que no podíamos dejar a un estudiante por fuera de la institución por ningún motivo porque lo que le suceda al estudiante es responsabilidad de nosotros y le limitamos el derecho a la educación.

(...)

En la institución se presentan muchas actividades ordenadas por la secretaria ya sea por convenios o contratos la secretaria nos avisa con tiempo o a veces el mismo día y como rectora debía direccionar el proceso, menciona una en particular con el señor Fercho Pela quien era la red de papás que genera estrategias para el estudiantes, le comunicaba que teníamos que hacer el proceso que debíamos citar a unos salones, y como él no se enteró con tiempo de anticipación manifiesta que era discriminación.

(...)

Desigualdad en el trato y en el desarrollo de las funciones en las demás sedes y con la jornada de la tarde, eso no es cierto, la desigualdad no es cierto se menciona un caso en particular en la Sede Comfenalco que tenía que generar un seguimiento a los docentes de la mañana y cada coordinador a sus respectivos docentes, algunos docentes iban a Comfenalco y otros se quedaban en colegio se tenía que tomar la lista de los que se quedaban en la sede y los que estaban en el colegio como separe las lista de la mañana y la tarde entonces según el desigualdad en el trato y en el desarrollo de las funciones.

Obstaculización de mi labor como coordinador sin justificación, presenta un hecho en la solicitud de una profesora de la mañana para trabajar con sus estudiantes de la mañana en la jornada de la tarde, no lo pude autorizar ir en la tarde hay el mismo número de estudiantes, los salones estaban ocupados, hay una sola coordinadora para todo el proceso de la tarde con 1200 estudiantes y 40 docentes, y no podemos llevar más estudiantes a la jornada además que no puedo autorizar a un docente a trabajar más horas de su jornada laboral por prevención de acoso, horas extras u otras situaciones que se pueden presentar posterior.

(...)"

Como soportes a la versión libre allega los siguientes documentos:



PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA

- Acta de la reunión del Comité de Convivencia Laboral de fecha 6 de mayo de 2021⁶.
- Oficio SEB-TH134-2021 del 15 de marzo de 2021, suscrito por Diego Armando Rico Archila en calidad de Subsecretario de Educación, a través del cual solicita a la rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, la entrega de un coordinador a más tardar el 16 de marzo de 2021⁷.
- Contestación por parte de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar a la acción de tutela instaurada por JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN, por el traslado como coordinador⁸.
- Denuncia interpuesta por Joaquín Uribe Carreño en contra de JOSÉ GUILLERMO REYES CERON por el delito de amenazas⁹.
- Queja radicada por el docente Joaquín Uribe Carreño en contra de JOSÉ GUILLERMO REYES CERON, ante la Secretaria de Educación del Municipio de Bucaramanga¹⁰.
 - Queja radicada por docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar en contra de JOSÉ GUILLERMO REYES CERON¹¹.

2.7 DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y TRASLADO PARA ALEGATOS PRECALIFICATORIOS (FOLIOS 173)

Mediante auto de fecha veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) la suscrita Delegada ordenó el cierre de la investigación en virtud de la finalización del recaudo probatorio y, en consecuencia, dispuso correr traslado de la decisión a la disciplinada MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS por el término de 10 días hábiles, a fin de que presentasen sus correspondientes alegatos precalificatorios, de conformidad con el artículo 220 de la Ley 1952 de 2019.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una vez recaudado el material probatorio procede esta Delegada a evaluar presente asunto con el fin de establecer en derecho si corresponde formular pliego de cargos o si por el contrario habrá que disponer la terminación de la actuación y el archivo definitivo de las diligencias, tal como se verá.

La presente actuación disciplinaria se inició teniendo en cuenta la remisión realizada por el Procurador Provincial de Bucaramanga del agotamiento del trámite establecido legalmente para los casos de acoso laboral realizada por el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaria de Educación de Bucaramanga, en el cual la denunciada manifestó su deseo de disculparse, sin embargo, el quejoso indica su postura de no conciliación y en consecuencia se remitió a esta instancia para surtir el trámite correspondiente.

Así, tenemos que el señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN, expone que venía siendo víctima de acoso laboral por parte de la señora MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS en calidad de rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, argumentando en la queja que la investigada lo desautorizaba en presencia de compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia, descalificaba las propuestas u opiniones de trabajo realizada por él, tenía un trato verbal y escrito discriminatorio en referencia con los otros compañeros de trabajo que desempeñaban el mismo cargo, realizaba comentarios descalificatorios de su trabajo en presencia de personas ajenas a la institución, le hacía exigencias del desarrollo de sus funciones comparativas con las demás sedes y jornadas, le obstaculizaba su labor como

⁶ Folios 122 a 131 del Expediente.

⁷ Folio 132 del Expediente.

⁸ Folios 133 a 136 del Expediente.

⁹ Folios 137 a 152 del Expediente.

¹⁰ Folio 153 a 158 del Expediente.

¹¹ Folio 159 a 169 del Expediente.



PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA

coordinador sin justificación alguna, realizaba acusaciones injuriosas y temerarias frente a su labor como coordinador y no le daba respuesta a las solicitudes que el elevaba.

El problema jurídico disciplinario planteado en el caso sub examine consiste entonces en concretar si la conducta desplegada por la señora MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS en calidad de rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, es constitutiva de ACOSO LABORAL, conforme a la queja presentada por JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN ante el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Bucaramanga.

Para entrar a establecer si la disciplinada desplegó algún tipo de comportamiento constitutivo de acoso laboral, es importante hacer un breve análisis entorno a la definición y modalidad de acoso laboral previsto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en los siguientes términos:

La ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" establece lo que debe entenderse por acoso laboral, así:

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

Asu vez, esta disposición contine una clasificación del tipo de acoso laboral, mismo que se puede dar bajo las siguientes modalidades:

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

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

3. **Discriminación laboral:** (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

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

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

También establece en su artículo 8 las conductas que no constituyen acoso laboral, así:

“ARTÍCULO 8. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.”

Además, el artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 se extraen los siguientes elementos constitutivos de acoso laboral:

- La existencia de una conducta persistente y demostrable.
- Que dicha conducta sea 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.
- Que dicha conducta esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Ahora bien, confrontando cada una de las conductas mencionadas por el señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN como constitutivas de acoso laboral, atinentes a lo consignado en la queja, se tiene que las descripciones realizadas de las conductas presuntamente desplegadas no demuestran la ocurrencia de tratos hostiles hacia él frente a sus otros compañeros y si bien existe prueba de la remisión de solicitudes al correo de la rectora estas no desvirtúan que no hayan sido tramitadas. Ahora bien, no fue posible establecer corroborar o desvirtuar los hechos porque pese haber sido llamado a rendir testimonio el señor REYES CERÓN, no asistió.

El señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN no precisó de manera específica que expresiones humillantes e injuriosas pudo haber desplegado la investigada a fin de que esta Delegada tuviera los insumos necesarios para analizar y verificar si dichas expresiones tenían tal fin y si las mismas afectaron su desempeño laboral, dignidad humana y el trato de los estudiantes, profesores y padres de familia para con él, elementos estos que son necesarios para precisar y tener plena certeza que el comportamiento desplegado hace parte de una modalidad de acoso laboral.

Por lo anterior, esta Delegada debe establecer en esta oportunidad que los hechos resaltados por el señor JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN, no fueron evidenciados, ni probados de forma alguna que indique la materialización de conductas de aquellas señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como tampoco se demostró que le produjeron miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicios laborales, desmotivación laboral o lo indujeron a la renuncia del mismo.

Es así como de las pruebas practicadas y obrantes dentro del expediente, se puede establecer que las conductas desplegadas por la señora MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS en calidad de rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, revistan las características mencionadas y descritas en la Ley 1010 de 2006, en consecuencia no están dados los presupuestos establecidos para seguir adelante con la presente investigación disciplinaria como son la demostración objetiva de la falta disciplinaria y la existencia de prueba alguna que comprometa la responsabilidad de la investigada, por lo que deberá ordenarse el archivo de las presentes diligencias conforme lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 1952 de 2019, que preceptúa:

“Artículo 90. Terminación del proceso disciplinario. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió} que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias la que será comunicada al quejoso.”

RESUELVE

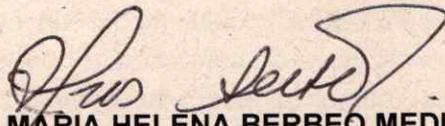
PRIMERO. Ordenar el **ARCHIVO** de la presente investigación disciplinaria seguida en contra de la señora **MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS** en calidad de rectora de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, para la época de los hechos, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO. NOTIFICAR la presente decisión a la señora **MARÍA DEL PILAR JAIME CUADROS**, advirtiéndole que contra la presente procede el recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la comunicación. Para Tal efecto líbrese la respectiva comunicación, indicado la decisión tomada y la fecha de la providencia, de conformidad con el artículo 129 del Código General Disciplinario.

TERCERO. COMUNICAR la presente decisión al quejoso **JOSÉ GUILLERMO REYES CERÓN**, advirtiéndole que contra la presente procede el recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la comunicación. Para Tal efecto líbrese la respectiva comunicación, indicado la decisión tomada y la fecha de la providencia, de conformidad con el artículo 129 del Código General Disciplinario.

CUARTO. En firme esta providencia ARCHÍVESE el expediente CPA 1354-2022 SIGED 3101-2022.

NOTIFÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



MARIA HELENA BERBEO MEDINA

Personera Delegada para la Vigilancia

Administrativa y Asuntos Disciplinarios - Instrucción.

Proyectó: Natalia Bohórquez CPS
Revisó: Rosemberth Quintanilla
~~Profesional Universitario~~

NOTIFICACION PERSONAL

Bucaramanga, 18 DE ABRIL DE 2024

En la fecha se notificó personalmente el auto de archivo definitivo del 17 de abril de 2024 proferido dentro del expediente CPA 1354-2022.

A: GIOVANNY REYES SILVA, con C.C. No. 5.653.533 de Guadalupe (Santander), y TP No 257700 del CSJ, en calidad de apoderado de la señora MARIA DEL PILAR JAIME CUADROS

Contra la anterior providencia Procede recurso si: No:

De: _____

El Notificado:

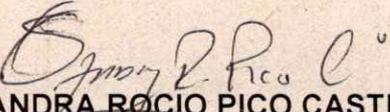
Giovanny Reyes Silva C.C. 5653633 que

El Notificador:

[Handwritten Signature]

CONSTANCIA FIJACIÓN:

El presente aviso se fija en un lugar público y visible de la Personería de Bucaramanga (cartelera de la entidad), y en el sitio WEB (notificaciones por aviso), a partir de la fecha 26 ABR 2024 a las 8:00 A.M., por el término de cinco (5) días, de acuerdo con lo establecido en el inciso 2 Art. 91 de la Ley 148 de 2011, CPA y C.A., para notificar al señor **JOSE GUILLERMO REYES CERON.**


SANDRA ROCIO PICO CASTRO
Secretaria General

CONSTANCIA DESFIJACIÓN:

El presente oficio se desfija hoy, _____ a las 4:00 p.m. de conformidad con lo establecido en el en el inciso 2 Art. 68 de la Ley 1437 de 2011, CPA y C.A.

SANDRA ROCIO PICO CASTRO
Secretaria General