



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

D I R **5 3**

Bogotá, D.C.

OCT 2011

Bogotá, D. C.

ASUNTO: 3250-11/ Presunta persecución laboral

:

Damos atenta respuesta a su solicitud de la referencia, radicada en este Departamento bajo el No. 3250 del 14 de octubre de 2011, en los siguientes términos:

Como quiera que usted manifiesta en su escrito que respecto a la presunta falsedad de documento al momento de su posesión en 1996, el Hospital corrió traslado a la Policía Judicial, a la Fiscalía General de la Nación a la Contraloría, Procuraduría y Personería, órganos competentes para conocer de ello, en primera instancia vale la pena anotar que este Departamento no es competente para conocer del asunto. Por tanto, se abstiene de pronunciarse, o adelantar actuación alguna sobre el particular.

De otra parte, respecto de sus afirmaciones sobre una presunta persecución laboral, atendiendo al hecho que tal materia no está entre las competencias de esta entidad no podemos adelantar frente a la misma, actuación alguna.

No obstante lo anterior, le informamos que usted podría acudir, si lo estima conveniente, al trámite previsto en la Ley 1010 de 2010, "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.", la cual en sus apartes pertinentes, dispone:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

"Artículo 1^o. *Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.* La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.(...)

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

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

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

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

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

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. (...)

Artículo 9°. *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.*

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.(...)

Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.
(...)"

Sobre el tema que nos ocupa, la Corte Constitucional en Sentencia C-282 de 2007, se pronunció en sus apartes pertinentes en los siguientes términos:

"(...) 3. Aspectos generales de la Ley 1010 de 2006. Ámbito de aplicación y lenguaje utilizado por el legislador.

Por medio de la Ley 1010 de 2006 el legislador colombiano adoptó medidas contra el acoso laboral y otros hostigamientos que pueden presentarse en el marco de las relaciones de trabajo, en el entendido que las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y abusivo y, en general, todo ultraje contra la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en virtud de una relación laboral, deben ser **prevenidas, corregidas y sancionadas.**

La ley señala que los bienes jurídicos objeto de protección son *"el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa"* (Art.1) y que 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."* (art. 2°)

En la exposición de motivos de la ley se señala que las medidas previstas en ella son de tipo administrativo (art. 9°) y disciplinario (art. 10°), sin llegar al ámbito penal:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil

"Por ello, es hora de que nuestra legislación aboque el estudio de este fenómeno como verdadero problema social que está pidiendo a gritos un adecuado tratamiento. Consideramos que las medidas a autorizar en una ley deberían encaminarse inicialmente hacia la prevención y corrección de las situaciones de acoso laboral. Son necesarios procedimientos internos y confidenciales en la empresa o institución. Pero luego, deben preverse medidas conminatorias por parte de la autoridad pública y finalmente consagrar unos dispositivos sancionatorios. Consideramos, sin embargo, que el desestímulo coercitivo no debería llegar todavía a elevar el acoso en sí mismo como delito. Parece mejor comenzar con enlazar ciertas consecuencias jurídicas drásticas a la conducta acosadora en el ámbito laboral (por ejemplo, presunción de despido injusto cuando se induce a la renuncia) y con algunas sanciones administrativas o disciplinarias." (...)

Así las cosas, los primeros artículos (1° a 8°) regulan elementos sustantivos relacionados con el marco general de la ley **y su alcance:** objeto y bienes jurídicos protegidos, definición del acoso laboral y sus modalidades, conductas atenuantes y agravantes y su graduación, **sujetos activos y ámbito de aplicación de la ley**, así como las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son.

El artículo 9°, donde se ubican las expresiones acusadas, se refiere **únicamente** a "*las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral*", las cuales están dirigidas a que los empleadores adopten mecanismos de prevención y se garanticen procedimientos internos de revisión y ajuste de las conductas de acoso laboral prohibidas por la ley. El artículo establece que la competencia para recibir las quejas y promover las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar, corresponde, a prevención, a los Inspectores Municipales de Policía, a los Personeros Municipales y a la Defensoría del Pueblo. También establece que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Los siguientes artículos regulan aspectos **sancionatorios** de las conductas constitutivas de acoso laboral: sanciones (art. 10°), competencia (que en este caso es de la Procuraduría General de la Nación y de los jueces del trabajo - art.12-), procedimiento (art. 13), temeridad de la queja (art. 14, suspensión





**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil

de la evaluación de desempeño (art. 15), sujetos procesales (art. 17) y caducidad (art. 18).

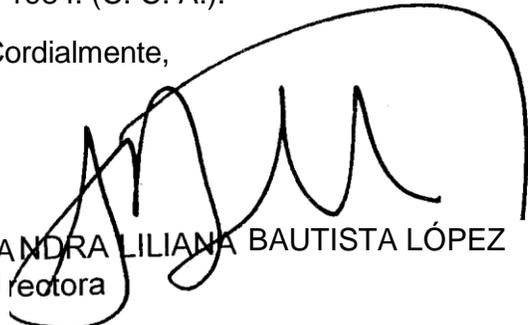
Finalmente, existen otros artículos que regulan temas generales como la protección contra actitudes retaliatorias (art. 11), la posibilidad de llamar en garantía al funcionario que ha cometido una conducta de este tipo (art. 15) y la vigencia y derogatorias de la ley (art. 19) (...)

La Corte señaló al referirse a la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, que *"la dignidad humana es el bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución"*, de manera que *"la protección del trabajo en condiciones dignas y justas se predica para todos sin discriminación alguna y corresponde a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución."* (se subraya)

En consecuencia, como no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana, es claro que la garantía de un trabajo digno y justo (arts. 25 y 53 C.P.), que proteja a la persona contra hostigamientos y conductas abusivas, es una obligación constitucional frente a la cual no es posible hacer exclusiones o diferenciaciones basadas en la naturaleza pública o privada del empleador. (...)».

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Decreto 01 de 1984. (C. C. A.).

Cordialmente,



SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ
Directora

Elaboró: Alba Lucia Bastidas Mez
Asesora

