

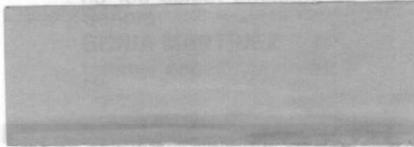


MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad
para todos

1200000 - 202684

Bogotá, D.C., 12 OCT. 2013



ASUNTO: Respuesta al radicado No.
198469 - Conductas constitutivas de acoso
laboral.

De manera atenta se da trámite a la comunicación del asunto, mediante la cual nos consulta que debe hacer ante la situación de presión en la que se siente por el posible cierre de la empresa donde labora por la entrada del SITP, en los siguientes términos:

De la competencia del Ministerio del Trabajo

Inicialmente, resulta pertinente indicarle respetuosamente que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez competente, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra:

"ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

*(...) Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - **no quedan facultados**, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores." (Subrayas y negrillas fuera de texto)*

Por lo anterior, se le informa que ésta Entidad con el fin de orientarle, a continuación presenta de manera general la normativa que regula la materia.

Carrera 14 No. 99 - 33
PBX: 489 3900 - 489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co



Acoso laboral.

La legislación colombiana introdujo en nuestro sistema legal la normatividad relativa al acoso laboral con la Ley 1010 de 2006, en la cual se establecieron las disposiciones para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso que se presenten en curso de una relación de trabajo que se presume regida por un contrato de trabajo.

De esta manera, la Ley 1010 protege el trabajo en condiciones dignas y justas, la honra, la intimidad, la libertad, la salud mental de trabajadores y empleadores, la armonía de las relaciones en los lugares de trabajo y el buen ambiente laboral, en el marco de las relaciones de trabajo, esto es, que dicha normatividad no operan frente a relaciones de carácter civil o comercial, salvo que en el caso de estas exista una verdadera relación laboral, tal y como lo indicó la Corte Constitucional en sentencia del año 2007¹, además de no aplicarse a la contratación administrativa.

Ahora bien, para que una conducta constituya acoso laboral, debe revestirse de las siguientes características:

1. La conducta debe ser persistente, lo que significa debe tratarse de una conducta reiterada, sin querer decir con ello que eventualmente una sola conducta pueda ser constitutiva de acoso².
2. La conducta debe ser demostrable, lo que significa que la mera manifestación del trabajador sobre la existencia de la conducta sin que estas puedan demostrarse por alguno de los medios regulares de prueba aceptados por la legislación colombiana, no basta.
3. La conducta debe ser intencional, es decir, debe realizarse con la intención de producir miedo, temor, angustia, desmotivación en el trabajo o, dirigida a inducir la renuncia del trabajador.
4. La conducta debe recaer sobre un trabajador por parte del empleador, jefe o superior jerárquico mediato o inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

¹ Sentencia Corte Constitucional C-960 del 14 de Noviembre de 2007, M.P., Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

² Art. 7 ley 1010 de 2006: "(...) Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. (...)"



De otra parte, la misma Ley contempla las personas que pueden ser sujetos activos o autores de la conducta de acoso laboral indicando en su artículo 6°, así:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley." (Negrilla fuera de texto)

Como se puede observar de la norma preinserta, todas las personas, naturales o jurídicas que intervienen en el curso de una relación laboral, sin importar la posición jerárquica que ocupen dentro de la empresa u estructura de trabajo del empleador, pueden cometer conductas de acoso, igualmente la misma norma establece que las situaciones de acoso que regula la Ley 1010 de 2006 son aquellas donde hay relaciones de dependencia o subordinación laboral, es decir, en aquellas donde hay relaciones de trabajo regidas por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Conductas constitutivas de acoso laboral.

Las conductas constitutivas de acoso laboral pueden presentarse en el marco de las modalidades que define la Ley 1010 en su artículo 2° a saber:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.



5. Desprotección laboral.

Ahora bien, de modo específico, el artículo 7 de la Ley en comento, plantea un listado de conductas que ocurridas de manera reiterada se presumen constitutivas de acoso laboral, sin que dicho listado sea excluyente de otras acciones que pudieran constituirlo, así:

"CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

(...)"



A pesar de lo anterior, no se puede perder de vista que una única conducta puede por sí sola constituir acoso laboral, dependiendo de su entidad y magnitud.

Del asunto consultado

Visto el panorama legal que enmarca el ámbito de aplicación de la Ley de acoso laboral y los sujetos pasivos y activos del mismo, y atendiendo a su consulta, es preciso decir que la ley de acoso laboral es aplicable a las relaciones laborales donde se presenta la dependencia y/o subordinación, sin que la misma sea aplicable a relaciones de carácter civil o comercial, salvo en los casos en que las mismas se constituyan en una verdadera relación laboral.

Igualmente, se le informa que ante la duda o inconformidad sobre la presencia de presuntas conductas de acoso laboral, se deberá seguir el trámite de la queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa donde labore, y/o podrá acudir ante el Inspector del Trabajo del lugar donde se ejecuta su contrato de trabajo, o ante el Juez del Trabajo para que dirima el conflicto, previa demanda que ante él se formule.

Por último se le informa que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ANDREA PATRICA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia de Seguridad Social Integral.
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Castanza D.
Revisó y aprobó: Myriam E.