

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETIN JURÍDICO DISCIPLINARIO
No. 006-2024.

El acoso laboral en el marco de las relaciones laborales en la Secretaría Distrital de Gobierno que afectan los fines de la función pública generando la activación de una acción disciplinaria en el marco de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Introducción al tema del acoso laboral.

El acoso laboral genera un riesgo psicosocial que afecta al trabajador y la prestación del servicio para el cual esta afecto, siendo dicho comportamiento **una forma de violencia que impacta en la salud** del trabajador de tal manera que genera mayores incapacidades y esta a su vez se refleja en **la baja de la productividad y rendimiento laboral**, permitiendo que el legislador haya impulsado como medida preventiva los comités de convivencia laboral, siendo estos comités una instancia de obligatorio agotamiento para que proceda la acción disciplinaria conforme con la Ley 1010 de 2006.

Además de lo anterior, dichas situaciones laborales generaron que el legislador regulara en la normatividad disciplinaria, aquellas conductas o comportamientos que afectan la integridad, dignidad y el desarrollo laboral de un servidor público en ejercicio de sus funciones en la relación laboral y ejercicio de los derechos humanos fundamentales.

¿Qué es acoso laboral?

Al hacer una aproximación para definir el acoso laboral, es importante precisar que es un tipo de violencia que afecta emocionalmente y físicamente al servidor público y/o empleado o trabajar de una entidad pública conocida como violencia psicológica que se presenta en el lugar de trabajo, no es un fenómeno nuevo y es tan común que ha persistido en el desarrollo de la misma humanidad, por lo cual su regulación se desarrolla con el interés de prevenir y corregir este tipo de conductas que generan traumatismo en los trabajadores y consecuencias en el desarrollo económico y psicológico de las personas que tienen una relación laboral.

La OIT (**Organización Internacional del Trabajo**), en el Convenio 155, define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

A su turno, conforme con la Ley 1010 del 2006, Artículo 2°, se ha definido el acoso laboral como: **“toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o 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 de este”**.

La Ley 1010 del 2006, prevé seis modalidades de acoso así:

1. **Maltrato laboral**, entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de un trabajador; así como 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**, referida a 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**, que tiene que ver con 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**, que se da con toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. También se considera entorpecimiento laboral 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**, que se refiere a la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral**, que es toda conducta tendiente por 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.

Modalidades que son complementadas con la Sentencia de la Corte Constitucional C- 780-2007, al indicar que se aplica a conductas o comportamientos que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente **estrés laboral**.

En efecto el Artículo 7 de la citada La Ley 1010 de 2006, Prevé las conductas que pueden tipificar o configurar un acoso laboral, si se acredita la ocurrencia repetitiva y pública de estas:

- 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;
- mentes desproporcionadas eres ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

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

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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 20.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil».

QUE INCIDENCIA DISCIPLINARIA TIENEN ¿LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL?

La Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, a previsto como finalidad del derecho disciplinario controlar y vigilancia el buen desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de su función pública, fijando deberes y obligaciones de quienes lo integran, limitando el alcance de sus derechos y funciones, consagrando prohibiciones y previniendo un estricto régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de interés, que al ser desconocidos involucran si es del caso, una falta disciplinaria (Sentencia C -030/2012), lo cual incluye aquellos comportamientos que constituyen acoso laboral y que no son conciliados a través del comité de convivencia laboral de la entidad, tal y como lo prevé la Ley 1010 de 2006.

Es así como, el Artículo 26 de Código General Disciplinario expedido por la Ley 1952 de 2019, define la falta disciplinaria como: "(..) incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley."

Concordante con lo anterior, dentro de los derechos y deberes del servidor público, que establece la citada Ley 1952 de 2019, se encuentran los siguientes:

"ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público: (...)

7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio."

"ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (...)

6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.

(...)

19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio."

¿Cuáles son las conductas NO constituyen Acoso Laboral?

No todos los conflictos que surgen en el desarrollo de las diversas actividades derivadas de la acción organizativa ejercida en el entorno laboral, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, pueden llegar a ser calificadas como maltrato o a constituir acoso laboral. Las exigencias razonables de lealtad a la organización, las solicitudes para que el trabajador mejore su desempeño técnico o su eficiencia, solicitar la realización de labores extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio y las exigencias para que cumpla con el reglamento laboral, entre otras, fuera de las previstas en el Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, son ellas:

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.*

CONCLUSIONES

La violencia que se ejerce sobre el trabajador en el lugar de trabajo que causa daño físico y psicológico en las personas por lo que requiere de un tratamiento tanto a la víctima como al acosador para evitar futuras ocurrencia de estos actos y es allí donde en forma preventiva, actúa el comité de convivencia de la entidad para superar aquellos comportamientos o conductas que afectan la convivencia y armonía laboral en un determinado núcleo o dependencia de la entidad. Situación que si no es superada o se llega a una fórmula de consenso, escala un nivel donde a través de una acción disciplinaria se entra a dirimir el conflicto, que es de competencia del Ministerio Público Procuraduría General de la Nación conforme a lo dispuesto en el Artículo 83 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 en concordancia con el Artículo 12 de la Ley 1010 de 2006: “Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”.

Para ello, es esencial entonces comprender que la prevención es la única manera de evitar los costos sociales y laborales que provoca el acoso laboral, pues el Acoso laboral es un riesgo que siempre ha existido en la relación laboral entre empleador y trabajador, por lo cual el legislador a través de Directrices para 06, estableció aquellos comportamientos que generan violencia en la relación laboral afectando el ejercicio de la prestación del servicio, siendo importante destacar que el acoso laboral comporta un aspecto psicosocial que está protegido por la ley, con disposiciones como la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” y recientemente por la Circular 003 de 2024 expedida por la Procuraduría General de la Nación, sobre “Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”.

En igual sentido, el presente boletín se emite como un instrumento para prevenir la incursión en conductas que configuren el acoso laboral.



HUMBERTO DUARTE GARCÍA
Jefe de la Oficina Control Interno Disciplinarios

Proyectó: Juan Gabriel Valdivieso Gómez Abogado
Revisó: Claudia Constanza Salamanca Pinzón Abogada
Mireya Peña García Abogada
Elizabeth Pérez Meneses Abogada
Aprobó/revisó. Humberto Duarte García