

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETÍN JURÍDICO DISCIPLINARIO No. 008 - 2023
EL ACOSO LABORAL EN EL CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO
-MEDIDAS PREVENTIVAS A CARGO DE COMITÉS DE CONVIVENCIA -

INTRODUCCION.

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**”, señala en el Artículo 2°, que el acoso laboral es:

“(…) 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. (…)”

A su turno, el Artículo 242 de Código General Disciplinario expedido por la Ley 1952 de 2019, define la **falta disciplinaria** como: “(…) el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código.”

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.”

Resulta relevante entonces, en primer lugar tener en cuenta que 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, sino que son aquellas señaladas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, que

deben ser analizadas a la luz de la intencionalidad, tal y como lo ha indicado la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017:

"(...) no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad."

"Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas"

Para tal efecto, frente a las conductas constitutivas de acoso laboral, la Ley 1010 de 2006, indica un tratamiento particular en materia disciplinaria, donde para las faltas relacionadas con acoso laboral, las empresas e instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, que puede estar a cargo de los comités de Convivencia Laboral, para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, como lo establece el Artículo 9 de la citada Ley 1010 de 2006:

"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 relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

(...)

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación 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."

Finalmente, frente al tratamiento sancionatorio al acoso laboral, la norma contenida en la mencionada Ley 1010 de 2006, establece que:

"ARTÍCULO 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público. (...)

"ARTÍCULO 12. 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 Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley."

"ARTÍCULO 13. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:


Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único."

CONCLUSION.

Así las cosas, mediante los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral establecidos para superarlas, se tiene la responsabilidad de desarrollar el procedimiento preventivo interno para superar las situaciones que denoten acoso laboral, antes de que tenga lugar el ejercicio de la acción disciplinaria. En consecuencia, la competencia de los Comités de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

Ahora bien, al tenor del Artículo 10, 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006 cuando sea necesario el ejercicio de la acción disciplinaria, la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público (procuraduría) o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. Así mismo, cuando su autor sea un servidor público, el tratamiento sancionatorio al acoso laboral se sancionará como falta disciplinaria gravísima conforme al procedimiento previsto en La Ley 1952 de 2019 -Código General Disciplinario-.

Cordialmente,



HUMBERTO DUARTE GARCIA
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyectó: Carlos Felipe Arias - Profesional Universitario OCDI
Mireya Peña García - Profesional Especializado OCDI
Revisó: Claudia Salamanca - Profesional Especializado OCDI
Aprobó: Humberto Duarte García - Jefe OCDI

