



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20172040303631
Fecha: 07/12/2017 04:13:52 p.m.

Bogotá D.C.

Señor (a)
Anónimo

Ref.: Acoso Laboral. Radicado No. 20172060306962 de 29 noviembre de 2017.

Cordial saludo:

Con relación a su petición de la referencia, mediante la cual informa sobre presuntas conductas de acoso laboral por parte de la señora Janeth González Nivia, en su calidad de coordinadora de la Subdirección de Agropología del IGAC, contra contratistas y empleados de la entidad, le informamos:

Con respecto al presunto acoso laboral que usted argumenta en su comunicación en contra de los contratistas del IGAC, para su conocimiento, nos permitimos enviar copia del concepto emitido por la Dirección Jurídica de la entidad con radicado No. 20136000053451, que en lo pertinente concluyó:

"De acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, en consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral." (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo expuesto, se precisa que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil o contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, se le orienta a incoar las acciones legales correspondientes con el fin de buscar la salvaguarda de sus derechos ante las autoridades correspondientes, según las especificidades de cada caso.



De otra parte, cabe señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Decreto 430 de 20161, tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano.

Por consiguiente este Departamento carece de competencia para pronunciarse sobre situaciones de presunto acoso laboral, en razón a que la entidad no es un órgano de control o vigilancia de las actuaciones que desarrollen los servidores públicos, por lo que no es procedente emitir un concepto sobre el particular.

No obstante, en términos generales y de acuerdo con la normatividad vigente, nos permitimos informar acerca de las medidas que se pueden adoptar en materia de acoso laboral, de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de 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*) que establece:

«ARTÍCULO 9o. 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.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o 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 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

de la presente ley, dentro de los tres (3) 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 2o. 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.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.»

Por otro lado, la Circular No. 42 de 2007, emitida por la Procuraduría General de la Nación señala:

«Con el fin de dar alcance al numeral 6 de la Circular número 20 de 18 de abril de 2007, de conformidad con las competencias establecidas en 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» se atenderá la siguiente instrucción:

*“6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencias deberán remitirse **en todos los casos al Ministerio Público, esto es, a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales**, órganos de control que dentro de su circunscripción territorial, les corresponde tramitar la acción disciplinaria, en estos casos, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 3 de la Ley 734 de 2002. (...)»*

De acuerdo con la disposición transcrita, se concluye que quien se sienta víctima de acoso laboral podrá acudir a los mecanismos de prevención de dichas conductas, establecidos por las empresas e instituciones en sus reglamentos de trabajo para la superación de las mismas; en caso de haberse agotado este procedimiento y no se logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencia deberá remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y/o Municipales, que dentro de su circunscripción territorial les corresponda tramitar la acción disciplinaria procedente para este tipo de casos.

Respetuosamente,



JAIME HUMBERTO JIMENEZ VERGEL
Coordinador Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional

Proyecto: GGarcía / Revisó: JJimenez
Anexo: Concepto No. 20136090053451 de 12 de abril de 2013 en dos (2) folios.
12004.15