



Circular Conjunta 100-001 de 2018 Ministerio del Trabajo

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-001

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LAS RAMAS DEL PODER PÚBLICO, DE ÓRGANOS AUTÓNOMOS E INDEPENDIENTES Y DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL

DE: MINISTRA DEL TRABAJO Y DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA PERSONAS DIAGNOSTICADAS COMO PORTADORES DE VIH EN CUMPLIMIENTO DEL NUMERAL 130 DEL ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2017

FECHA: 7 DE MARZO DE 2018

El pasado 29 de junio de 2017, el Gobierno Nacional y los representantes de las organizaciones sindicales CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU suscribieron el Acuerdo Nacional Estatal, en el marco de las disposiciones contenidas en el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 de Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (anterior Decreto 160 de 2014).

En el numeral 130 del Acuerdo se pactó la emisión de una circular en contra de la discriminación de trabajadoras y trabajadores portadores de VIH y la atención con celeridad de las quejas que se presenten sobre el particular, a lo que se da cumplimiento con el presente documento.

El artículo 13 de la Constitución Política establece el principio de igualdad, al prever que "[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica". Esta manifestación implica la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación contra las personas por sus condiciones particulares.

En el ámbito del trabajo, la Ley 1010 de 2006¹ consagra como una de las modalidades de acoso laboral la discriminación laboral, entendida como "todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".²

De conformidad con el Código Penal³, promover o instigar actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causar daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, es susceptible de una pena de prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Las penas anteriores se incrementarán de una tercera parte a la mitad si el comportamiento anterior está orientado a negar o restringir derechos laborales.

Nuestra legislación prohíbe cualquier medida que acarree una discriminación arbitraria entre las personas por razón de su estado de salud o su estado serológico respecto al VIH, confirmado o sospechado. La discriminación arbitraria puede ser el resultado de una acción o una omisión.

Por lo anterior, se recomienda a los representantes legales de entidades y organismos del sector público del nivel central y descentralizado, del orden nacional y territorial y de órganos autónomos e independientes que implementen acciones efectivas para prevenir y erradicar la discriminación laboral hacia las personas diagnosticadas como portadoras de VIH y defender sus derechos fundamentales, permitiendo su acceso a la seguridad social en salud y pensión y prestaciones sociales y al empleo, la promoción y la capacitación en condiciones dignas y justas.

Así mismo, se insta a los entes de control para atender con celeridad las quejas que se presenten sobre el particular.

Cordialmente,

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO

LILIANA CABALLERO DURÁN

Ministra del Trabajo

Directora Departamento Administrativo de la Función Pública

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ 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.

² Artículo 2, numeral 3, modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013.

³ Artículos 134 A, 134 B y 134C adicionados por la Ley 1752 de 2015 y la Ley 1482 de 2011.

Elaboró: Mónica H.

Elaboró: A. Gómez

Vo. Bo. L. Osorio

Vo. Bo. Claudia H

Vo. Bo: Piedad F

Aprobó F. Socarras

Fecha y hora de creación: 2024-11-23 11:34:01