



Concepto 161591

Bogotá, D.C. 19 SEP 2014

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual nos consulta "... en caso de existir una actuación en la cual se verifique la ocurrencia del acoso laboral y el funcionario que la causó se retire de la Entidad, previo a que se hayan podido utilizar los mecanismos dispuestos en esta normatividad, ¿los miembros del Comité de Convivencia Laboral aún tienen la facultad de realizar el llamamiento de este Ex Servidor Público?

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 (CS.T), el cual consagra:

"A TRIBUCIONES Y SANCIONES.

(...) 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)

Efectuada la anterior precisión y en relación con la consulta formulada, debe indicarse que el Artículo 1 de Fa Ley 1010 de 2006 indica:

'ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO. *La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa."*

En segundo lugar, el artículo 6° de la misma ley consagra:

"Artículo 6°. *Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:*

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; Subraya texto.

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.

Parágrafo; Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral."

De acuerdo con lo expuesto, se observa que la ley contempla mecanismos de prevención y sanción para las conductas *representadas* en acoso laboral que afecten las **relaciones de trabajo en el sector privado y público.**

Al respecto, observa la Oficina que en razón a que el Servidor Público se retiró de la Entidad, según lo manifiesta en el Oficio de su consulta, no es aplicable las Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, por cuanto entendería el Despacho que éste se predica de relaciones laborales vigentes.

En este mismo sentido se pronunció la Procuraduría General de la Nación en Concepto 068 del 18 de julio de 2011, en el que se transcribieron a su vez algunos apartes del concepto C-121 de 2010, de la siguiente forma:

"(...) téngase en cuenta que el trámite conciliatorio previo procura el restablecimiento de un clima laboral adecuado para el desempeño de las funciones y el compromiso de las partes del conflicto que enrarece el ambiente de trabajo, en el sentido de cesar las hostilidades y adecuar su conducta pública y privada, a los mandatos de la ley.

Así las cosas, si ello ya no es posible en razón del retiro de la entidad de uno o ambos extremos de la relación laboral conflictiva, carece de sentido la exigencia de adelantar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las diferencias. En consecuencia, el asunto deberá ser remitido a la Procuraduría sin más dilaciones. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Lo anterior, sin perjuicio de la adopción de los correctivos internos que se estimen pertinentes, en aras de mejorar el ambiente laboral de la entidad y evitar que situaciones de tal naturaleza vuelvan a presentarse."

(...)

"Tal como se precisó en el punto anterior, si adelantado el procedimiento correctivo, persiste la situación de acoso, laboral, lo procedente es adelantar la actuación disciplinaria, si bien es cierto que el agotamiento del referido trámite es obligatorio, el hecho de que éste no haya sido efectivo para cesare! acoso, o que no se hayan tomado las medidas necesarias para que cesen estas conductas, no significa que desaparezca la



obligación de la autoridad disciplinaria de adelantar las investigaciones correspondientes respecto a los referidos comportamientos."

Así las cosas frente a lo consultado, considera esta Oficina que aunque ya no es posible realizar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las diferencias entre las partes, lo procedente al respecto será remitir las diligencias a la Procuraduría General de la Nación para adelantar la actuación disciplinaria correspondiente del funcionario que realizó las referidas conductas de acoso laboral.

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 será de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(Firma en el documento original)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

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