

CIRCULAR 152 DE 2019

(septiembre 25)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C.

PARA: DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO Y DEMÁS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SENA.

Asunto: Lineamientos para el ejercicio de la acción Disciplinaria - Acoso Laboral.

Manteniendo la línea que por mandato legal impone la responsabilidad de adoptar buenas prácticas soportadas no sólo en la obtención de buenos resultados, sino acorde con los presupuestos éticos que consultan la dignidad y humanización imperantes en el sector público, el SENA continúa en su empeño de estructurar parámetros de Buen Gobierno y correcta administración que desemboquen en una cultura y organización pública sana, en el que el bienestar organizacional sea una fuente creadora de valor público.

Es así como justamente con la expedición de la Ley [1010](#) del 23 en enero de 2006, se abrió un camino en la legislación colombiana orientado a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en las empresas del sector privado como las entidades del sector público. Por ello se deben implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, propio, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos dominadores que ocurran en el lugar de trabajo.

Con base en lo anterior, el SENA incluyó en el Sistema de Gestión y Control - SIGA, el Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, codificado GTH-PR-01, asociado al Proceso Gestión del Talento Humano, consultable en el Link: <http://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GTH>, con el propósito de orientar a sus servidores públicos sobre los aspectos generales de la norma, cuya intención no es otra que prevenir, corregir y sancionar aquellos comportamientos dominadores que ocurran en el lugar de trabajo y dependen de variables tales como información, divulgación y accesibilidad, entre otros.

De ahí la importancia de conocer sobre el acoso laboral, en la medida que el mismo afecta altamente el clima laboral y por consiguiente la cultura organizacional, en tanto constituye una modalidad de violencia en el lugar de trabajo que incide en que se violen disposiciones legales y reglamentarias, obligando a las autoridades administrativas a conocer de él no con el ánimo solamente de disciplinar sino también de prevenir.

De otro lado es preciso anotar que las conductas de acoso vulneran los siguientes derechos fundamentales consagrados en nuestra Norma Suprema: Derecho a la intimidad, Derecho al respeto de la dignidad personal, Derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral y Derecho a la no discriminación, los cuales fueron recogidos en la Constitución Política.

TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMO FALTA DISCIPLINARIA EN LA LEY [734](#) DE 2002

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o

trabajador por parte de un empleado, 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. Con el fin de proteger tanto al empleado como a los empleadores respecto a este asunto, el Congreso de la República creó la Ley [1010](#) el 23 de enero de 2006 que 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 ejerce 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.

El mobbing o acoso laboral no se refiere directamente a la persecución de carácter sexual, aunque sí englobaría ésta. Se refiere más específicamente a la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos resumirlo como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con un objetivo determinado." modalidades de "acoso laboral" (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección), y por si fuera poco me suministra 14 tipos más de conductas que constituyen acoso laboral, y además agrega otra de naturaleza general en donde se puede encuadrar en un momento dado cualquier clase de conducta pues basta "un solo acto hostil" para acreditar el acoso laboral.

Como lo ha señalado la Corte Constitucional "la función disciplinaria, que el Constituyente atribuye en forma prevalente a la Procuraduría General de la Nación, busca garantizar la correcta marcha y el buen nombre de la cosa pública, por lo que juzga el comportamiento de los servidores públicos "frente a normas administrativas de carácter ético destinadas a proteger la eficiencia, eficacia y moralidad de la administración pública".

Su objetivo es prevenir, corregir y sancionar las conductas reprochables que tiene lugar en las relaciones laborales que afectan a los trabajadores y al proceso productivo, en tanto que tienden a disminuir o anular, personal o profesionalmente, a uno de los actores de la relación laboral. Estas conductas, además de vulnerar el derecho al trabajo, pueden afectar el proyecto de vida del trabajador, y generar estados de desmotivación, estrés, depresión, angustia, paranoia, e incluso, hasta el suicidio. Desde el punto de vista del operador disciplinario, esta ley de acoso laboral viene a llenar el vacío que desde años atrás se presentaba en el desarrollo de las investigaciones disciplinarias por la tan nombrada "persecución laboral".

En el contexto del inciso primero del artículo [2o](#) de la Ley 1010 de 2006, las conductas consideradas jurídicamente como actos de acoso laboral, pueden darse entre otros 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.
2. Persecución laboral: 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: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, 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: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, 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: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a 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."

En el SENA mediante la resolución [2292](#) de 2012, se regularon Internamente los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral mediante la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral y la implementación del procedimiento conciliatorio interno, para atender las quejas de conductas constitutivas de presunto acoso laboral, adoptando las disposiciones contenidas en la ley [1010](#) de 2006 y la resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la resolución 1356 del 18 de julio de 2012, del Ministerio del Trabajo.

En ejercicio de las funciones establecidas en el artículo [60](#) de la norma antes citada, el Comité de Convivencia Laboral recibe y tramita las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, dando curso al procedimiento conciliatorio Interno señalado en el artículo [22](#) de la Resolución 2292 de 2012, con el objetivo de prevenir y corregir mediante el acuerdo directo entre los servidores Involucrados en la conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral, la reiteración del comportamiento que dio lugar a ello, en el curso de una audiencia administrativa.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral dejará constancia en acta y remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Al respecto, la Procuraduría General de la Nación emitió la Circular No. 20 de 2007 que señala:

1. Deberá tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo [90](#) de la Ley 1010 de 2006.

(...)

Y es advertir que no es recomendable que la Oficina de Control Interno Disciplinario forme parte de este Comité de Convivencia Laboral, en razón a que los funcionarios de esta dependencia por

disposición legal tienen a su cargo el cumplimiento de funciones disciplinarias, las cuales se encuentran ausentes en esta etapa preventiva.

2. Es de vital importancia que la entidad ponga en marcha el procedimiento preventivo, ya que su omisión por parte del Director de la entidad o los jefes superiores se entenderá como tolerancia del acoso laboral, al tenor de lo señalado en el párrafo segundo del artículo [9o](#) de la citada ley, y podrá ser entonces vinculado al proceso disciplinario por la omisión en la adopción de esta medida.

(...)

3. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto [262](#) de 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo.

4. Tener presente que en aquellos casos en que el denunciado sea un funcionario público, solamente la Procuraduría General de la Nación y las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, adelantarán la acción disciplinaria, como lo señala el artículo [12](#), inciso segundo, de la citada ley

5. Para adelantar el procedimiento disciplinario las dependencias de la Procuraduría General de la Nación encargadas de cumplir esta función, deberán tener en cuenta lo señalado en el artículo 10, numeral 1, de la ley de acoso laboral, en el sentido de que pertenece a la categoría de falta gravísima, y para la imposición de la sanción se aplicará el procedimiento previsto en la Ley [734](#) de 2002.

Así las cosas, la sinergia entre la conducta individual y la función pública no puede quedarse en el ámbito de la sanción, sino trascender a la comunidad SENA, a quien seguiremos sensibilizando sobre la forma de asumir hábitos transformadores del cambio que generen empoderamiento en el ejercicio de la función pública a la luz de los principios y valores que deben enmarcar el comportamiento humano.

CLAUDIA PATRICIA LANDAZABAL ORTIZ

Jefe Oficina Control Interno Disciplinario

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:
https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/CIRCULAR_SENA_0152_2019.pdf>



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo