

CIRCULAR 166 DE 2018

(septiembre 26)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

<Esta norma no incluye análisis de vigencia>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: DIRECTORES DE AREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO, SERVIDORES PUBLICOS Y DEMAS COLABORADORES SENA.

Asunto: Competencia para para conocer del acoso laboral en materia disciplinaria

La Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, comparte a la comunidad SENA, algunos lineamientos fundamentados en la normatividad vigente, jurisprudencia y doctrina, que regulan lo referente a la competencia para conocer sobre el acoso laboral, en materia disciplinaria.

Las tendencias presentes en el sector público, no por casualidad suscitan preocupación cuando invitan a la adopción de adecuados parámetros de Buen Gobierno y correcta administración pública, soportados en la gestión de resultados y en un liderazgo fundado en competencias.

Así las cosas, la Procuraduría General de la Nación, como órgano de control del Estado, en ejercicio de las funciones preventivas y de control de gestión y el Departamento Administrativo de la Función Pública, líder del desarrollo y competitividad del recurso humano en lo público, orientan y promueven el enfoque preventivo de las conductas generadas de las relaciones de sujeción servidor público - Estado, en procura de generar ambientes laborales sanos y seguros que garanticen la convivencia dentro de relaciones enmarcadas en lineamientos de justicia, solidaridad, tolerancia y especialmente de respeto a la dignidad humana.

Entonces siendo el acoso laboral una modalidad de violencia en el lugar de trabajo, que conlleva a la vulneración de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la conducta de los servidores públicos, para el caso del SENA entiéndase empleados públicos y trabajadores oficiales, es deber de las autoridades administrativas construir y difundir políticas sobre acoso laboral, con el ánimo no sólo de disciplinar, sino también de prevenir la proliferación de comportamientos generadores de mayores impactos en las entidades.

En este punto resulta importante aclarar que los contratistas de la Entidad, no son destinatarios de la Ley [1010](#) del 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”, teniendo en cuenta que su vínculo es contractual por lo cual no existe una relación de jerarquía o subordinación, lo anterior según lo establece el parágrafo del artículo [1](#)o de la citada ley, en consecuencia no son sujeto de acoso laboral.

No obstante lo anterior, los contratistas si pueden ser víctimas de presuntas conductas de maltrato, irrespeto, discriminación, etc., por parte de servidores públicos, eventos en los cuales podrán presentar la queja ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual si es competente para investigar esta clase de conductas.

Así las cosas, el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las Resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Ministerio del Trabajo, es el órgano al que le corresponde implementar las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar las situaciones cuyo origen emane del acoso laboral siempre en el marco de la confidencialidad y con un ánimo conciliatorio.⁽¹⁾

En virtud de lo expuesto, el SENA estructuró en el documento denominado “Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, codificado en el Sistema de Gestión y Control - SIGA GTH-PR- 001, que forma parte del proceso Gestión del Talento Humano, consultable en el link:

[http://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.](http://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GTH)

[php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GTH](http://compromiso.sena.edu.co/documentos/index.php?opc=1&text=caracterizacion&codigo=GTH), el cual contiene entre otros los conceptos y definiciones generales orientados a la prevención de los actos de acoso laboral y sexual, la normatividad aplicable y los principios y valores éticos en que se soporta.

Igualmente de acuerdo con lo estipulado en la Resolución No. 02292 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral está facultado para recibir las quejas por presunto acoso laboral que cumplan los requisitos consagrados en ella, para que en todos los casos se inicie el proceso de conciliación, sin embargo no tiene la competencia para establecer la existencia o no de la conducta, aunque si bien la norma prevé el archivo por falta de los requisitos y documentación, este trámite es formal y no una decisión de fondo respecto al acoso laboral.

En concordancia con lo anterior al ser un órgano de prevención, tampoco puede imponer sanciones al presunto responsable de acoso laboral, o determinar la inexistencia de la conducta, toda vez que su función es puramente conciliatoria. Por lo tanto, si en el Comité de Convivencia no se logra una conciliación o establece que no se cumplen por las partes los acuerdos pactados en la misma, debe continuar con el trámite respectivo de remisión al Ministerio Público. Pues es importante resaltar que según el numeral 1o del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará como falta disciplinaria gravísima, cuando sea servidor público. En ese orden de ideas el presunto responsable debe ser vencido en un juicio con las garantías propias de un proceso disciplinario.

Al respecto la Procuraduría General de la Nación en la Circular 42 de 2007 determinó lo siguiente:

"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 (as 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. “ (Negrilla fuera del texto)

Asimismo, la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo, contempló:

“Artículo 6”. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

(...)

7. 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.” (Resaltado fuera de texto).

Finalmente, el artículo 9o de la Ley 1010 de 2006 y la Circular 20 del 18 de abril de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, establecen las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, fijándole a cada una de las partes intervinientes en las actuaciones que se adelanten por estos hechos: Entidad involucrada, víctima de la conducta y autoridad que recibe la queja, las siguientes actuaciones, atribuciones y deberes:

7. LA ENTIDAD A LA QUE PERTENECE EL FUNCIONARIO ACUSADO DE ACOSO LABORAL TIENE LOS SIGUIENTES DEBERES:

- a. Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral;
- b. 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.
- c. 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.
- d. Después de surtido el procedimiento preventivo con respecto a la situación de acoso laboral, si la entidad pública logra culminarlo con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere las circunstancias, deberá procederse a la terminación y archivo de las diligencias sin que sea necesario remitirlas al operador disciplinario.
- e. Cuando en virtud del procedimiento preventivo no le sea posible a la entidad estatal adoptar una medida correctiva, de suerte que persista la situación de acoso laboral, lo procedente será remitir las diligencias al competente para adelantar la actuación disciplinaria.

II. ACTUACIONES DE LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL:

- a. Puede solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
- b. 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 (dentro de los 6 meses siguientes a la ocurrencia de los hechos art. 18). La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

III. A LA AUTORIDAD QUE RECIBA LA QUEJA POR ACOSO LABORAL LE CORRESPONDE:

- a. Conminar preventivamente a la entidad empleadora para que ponga en marcha mecanismos preventivos de las conductas de acoso laboral.
- b. Verificar que se encuentren establecidos los procedimientos preventivos por parte de la institución involucrada en la situación de acoso.
- c. Puede sugerir el traslado de la presunta víctima de acoso laboral a otra dependencia de la entidad empleadora.
- d. Instar a la entidad empleadora para que programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral.
- e. Puede escuchara la parte denunciada
- f. Establecer, las diligencias adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral de la entidad comprometida.
- g. Si en el conocimiento de la actuación disciplinaria se advierte que la entidad involucrada no surte los procedimientos establecidos en la ley para prevenir y que cesen las conductas constitutivas de acoso laboral, deberá poner esta situación en conocimiento de la autoridad competente para adelantar la correspondiente actuación disciplinaria contra el responsable de adoptar las citadas medidas preventivas.
- h. La omisión en la adopción de las medidas preventivas y correctivas de las conductas constitutivas de acoso laboral, no exime al funcionario de conocimiento del deber de proseguirla actuación disciplinaria.
- i. En el evento de que la víctima no haga uso de ese derecho que tiene para acudir a una entidad autorizada por la ley para solucionar conflictos relacionados con acoso laboral, a través de la conciliación, no exime a la autoridad disciplinaria de cumplir con el deber de proseguir con la actuación.
- j. En caso de que como consecuencia del procedimiento preventivo se determine que hubo conciliación y/o que cesaron las conductas constitutivas de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán.
- k. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y no se logre superar la situación de acoso laboral al interior de esa institución, las diligencias deberán remitirse a la Procuraduría, autoridad que le corresponde en todo caso ejercer el poder disciplinario sobre esas conductas cuando el denunciado es un servidor público, distinto a aquellos que administran justicia. (Resaltado fuera de texto)
- l. La verificación de las medidas preventivas por parte del operador disciplinario se efectuará siempre que la relación laboral del acosado persista."⁽²⁾

Ahora bien, la Ley [1010](#) de 2006 determina la competencia disciplinaria para conocer de las conductas de acoso laboral, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO [12](#). COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el

lugar de los hechos adoptarlas 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. ” (Negrilla fuera del texto)

En conclusión, la competencia para conocer de los casos de acoso laboral está en cabeza del Ministerio Público, (Procuraduría General de la Nación, Personerías Distritales o Municipales, Defensorías) o de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, destacando que las Oficinas de Control Interno Disciplinario no tienen competencia para conocer de estas conductas, dado que la incursión de ellas en este aspecto, configuraría violación al debido proceso por la existencia de un vicio insubsanable (falta de competencia).

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA LANDAZABAL ORTIZ

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

Dirección General

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Concepto 168766 del 2014 del Ministerio del Trabajo
2. Circular 093 de 2011 Procuraduría General de la Nación



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)

