

CARTILLA SOBRE
Acoso laboral
Personas LGBTI

DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

Alcalde Mayor de Bogotá

Enrique Peñalosa Londoño

Secretario Distrital de Planeación

Andrés Ortiz Gómez

Subsecretaria de Planeación Socioeconómica

Paola Gómez Campos

Director de Diversidad Sexual

Juan Carlos Prieto García

Textos

Dirección de Diversidad Sexual

Marisol Velasco Peña

Ruth Muñoz Florián

Revisión

Dirección de Diversidad Sexual

Luz Adriana Páez Méndez

Corrección de Estilo

Dirección de Diversidad Sexual

John Marlon Rodríguez García

Diseño

Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones

Jefa - Martha Toro

Diseñadora - Melissa Mora Triviño

Fotografías - Daniel Naranjo

“ ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas ”

Constitución Política de Colombia

“ Promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e Intersexuales- que laboran en las entidades distritales o privadas no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad ”

Secretaría Distrital de Planeación.

PRESENTACIÓN

La Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, según lo establece el Acuerdo 371 de 2009, el Decreto 016 de 2013 y el Decreto 062 de 2014, es la entidad responsable de la coordinación de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, y sobre orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital.

En este marco normativo y de manera específica el Decreto 062 de 2014 define en el Artículo 7°, el Proceso Estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”, en el componente “Desarrollo de capacidades y competencias institucionales” que busca eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad y adoptar la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en las instituciones distritales.

La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos busca promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- que laboran en las entidades distritales no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les

sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Esta estrategia se desarrolla a través de tres líneas de trabajo:

- Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI.
- Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.
- Inclusión en los procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

Una de las formas de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI, está relacionada con el acoso laboral que se da en el trabajo como consecuencia de representaciones sociales negativas relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En este contexto y como una actividad dentro de las líneas de trabajo, la Dirección de Diversidad Sexual ha diseñado la presente cartilla sobre **Aco-so Laboral** con el objetivo de que las servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI cuenten con la información pertinente que les permita actuar frente a posibles situaciones relacionadas con agresiones, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo que se presenten en el contexto de una **relación laboral**.

Esta cartilla desarrolla a través de preguntas sencillas que describen de manera sucinta qué es el

acoso laboral -Ley 1010 de 2006-, cuáles son sus formas, quiénes son los sujetos activos y pasivos en el acoso laboral y finalmente traza una ruta de denuncia para estos casos, en especial para personas de los sectores LGBTI del Distrito Capital que se encuentran inmersos en una relación laboral.

Se tiene en cuenta el Decreto 044 de 2015 de la Alcaldía de Bogotá "Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital".



¿EN QUÉ BASE NORMATIVA SE SUSTENTA LA CARTILLA?

La Constitución Política de Colombia protege los derechos de los trabajadores en el preámbulo y los artículos 1 (Estado Social de Derecho), 2 (Fines esenciales del Estado), 13 (Libertad e Igualdad ante la Ley), 25 (El trabajo es un derecho y una obligación), 26 (Derecho a escoger la profesión u oficio), 54 (Formación y habilitación profesional), 57 (Estímulo para los trabajadores), 122 (El empleo público tiene las funciones detalladas en la Ley), 123 (Los servidores públicos ejercen sus funciones de acuerdo a la Constitución, la Ley y los reglamentos), entre otros.

La cartilla toma como base la normatividad constitucional y legal que hace alusión a los derechos laborales, y en especial la Ley 1010 de 2006, mediante la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 062 de 2014 Artículo 7°, Proceso Estratégico de Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales: "Las personas de los sectores LGBTI, describen un ambiente laboral inclusivo como un ambiente en el que pueden ser ellas mismas, entrar comúnmente en conversaciones sobre la vida cotidiana, sobre su pareja, no perciben ninguna forma de discrimi-



nación y se sienten valoradas y aceptadas como parte de un equipo.

No se trata sólo de "contratar" a alguien para que pase a integrar la nómina de la entidad, sino de hacer esfuerzos para que sea un empleado más, con igualdad de oportunidades y obligaciones, con las mismas posibilidades de desarrollo y promoción que cualquier otra persona, aunque siendo siempre sensibles a su orientación sexual o identidad de género. En un ambiente laboral negativo, las personas de los sectores LGBTI no se sienten seguras revelando su orientación sexual o identidad de género, se sienten vulnerables, sienten acoso, y sus relaciones y familias no se reconocen"¹.

1. Secretaría Distrital de Planeación. Dirección de Diversidad Sexual. Observatorio de la Política Pública LGBTI, Boletín N° 6: "La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en la Administración Distrital"

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DE LOS SECTORES LGBTI?



La Constitución Política de 1991 consagró al trabajo como un principio y un derecho fundamental del ordenamiento jurídico colombiano, definido en el Artículo 25 como un derecho y una obligación social.

Las personas de los sectores LGBTI tienen derecho a:

- Ejercer el trabajo en condiciones dignas y justas, es decir, en “un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas”².
- La libertad derecho a realizar la propia voluntad, obrando en el marco de la Constitución y la Ley.
- La intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tengan con el mínimo de injerencias exteriores³.
- La honra, respeto y estima por la persona, sus virtudes y meritos, entendida la honra como: *“La estimación o deferencia con la que cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan, en razón a su dignidad humana, es un derecho que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad”*⁴.
- La libertad, la intimidad y la honra son derechos generales, absolutos, inalienables, imprescriptibles e irrenunciables.
- La salud mental de los trabajadores, trabajadoras, empleados y empleadas.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la empresa o entidad distrital.

2. Sentencia T – 791 de 2010

3. Sentencia C – 640 de 2010

4. Sentencia C – 392 de 2002

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Es toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, ejercida sobre:

- **Empleado o empleada.**
- **Trabajador-a por parte de un empleador-a.**
- **Superior jerárquico inmediato o mediato.**
- **Compañero-a de trabajo o un subalterno-a.**

Ejemplo: XT⁵ es un hombre gay⁶, de profesión arquitecto, lleva trabajando con la entidad aproximadamente cinco años, contó a una persona de confianza en el trabajo que tenía una relación afectiva con otro hombre. Esta información fue conocida por sus compañeros de trabajo PB y MG, quienes se encargaron de comentar el tema con

5. Las letras utilizadas en los ejemplos de esta cartilla constituyen un ejercicio pedagógico que no corresponde a las letras iniciales de personas específicas vinculadas a la Administración Distrital.

6. Hombre gay: categoría política con la que se identifican los hombres homosexuales, cuyo deseo afectivo y erótico se dirige a personas de su mismo sexo.

los demás funcionarios, entre muchos llegaron a la conclusión que no querían compartir el ambiente laboral con XT, diseñaron la estrategia para enviar mensajes electrónicos reiterativos, en los cuales se le exige que tiene que presentar su renuncia de forma inmediata, porque no quieren compartir el espacio laboral con “un enfermo sexual”.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE ACOSO LABORAL?

Las formas de acoso laboral son: el maltrato, la perturbación, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección.

¿EN QUÉ CONSISTE EL MALTRATO LABORAL?

Son todos los actos de:

- **Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado-a o trabajador-a.**



¿QUÉ ES LA PERSECUCIÓN LABORAL?

Son todas aquellas conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permiten inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado-a o trabajador-a, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- Las expresiones verbales injuriosas o ultrajantes 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.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Ejemplo: MS es una mujer lesbiana⁷ que a la hora del almuerzo siempre se sienta con su compañera de trabajo TG. Algunos funcionarios de la misma entidad hablan con TG y le insisten en que se distancie de MS porque es una mujer masculinizada que no utiliza maquillaje, no viste de falda, se sienta con las piernas abiertas y presenta un corte de cabello no convencional. TG argumenta que son buenas compañeras de trabajo y que les une temas afines como el arte y la poesía. Sus compañeros de trabajo insisten en que esto no es bien visto por el resto del personal de la entidad y empiezan a enviar mensajes que atentan contra la integridad personal de MS y TG, en el sentido que las vinculan afectiva y sexualmente, finalmente publican comentarios y caricaturas en la cartelera de la entidad que no corresponden a la realidad y atentan contra su derecho a la intimidad.

7. Mujer lesbiana: Categoría política con la que se identifican las mujeres homosexuales, cuyo deseo afectivo y erótico se dirige a personas de su mismo sexo.



Ejemplo: KH es un hombre transgenerista de 25 años,⁸ que realiza labores de auxiliar administrativo, su jefe le asigna las labores que debe realizar GF y PÑ, lo que implica que para cumplir con las tareas debe laborar por lo menos cinco horas más respecto al horario laboral, adicionalmente su jefe de forma permanente le dice que todo está mal hecho y a los pocos minutos le pregunta si ya están cumplidas todas las obligaciones. KH se siente desmotivado no quiere volver al trabajo.

8. Hombre transgenerista: Persona que se ubica o transita entre lo femenino a lo masculino. Esta categoría integra a las llamadas personas transformistas, travestis, transexuales, entre otras.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL?

La discriminación laboral es 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.

Ejemplo: DL es un hombre heterosexual⁹, y que a su vez presenta un grado leve de discapacidad sensorial¹⁰, por disminución de su capacidad visual, trabaja en una entidad, realizando labores como lavado de baños, distribución en el punto de café, lavado de loza, entre otros; sus compañeros de trabajo especialmente YH quien realiza labores de vigilancia, cuando tiene oportunidad de estar con DL a solas le dice que es una “nenita sirve tintos”, conducta persistente, por lo cual le hace sentir inferior los demás compañeros y compañeras, generando incomodidad y deseo de no participar en las actividades de la entidad en la que labora.

¿EN QUÉ CONSISTE EL ENTORPECIMIENTO LABORAL?

Son todas las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador-ra o empleado-da. Como 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.

Ejemplo: CV es una persona intersexual¹¹ afrodescendiente, diariamente en su trabajo debe

9. Hombre heterosexual: Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige hacia o materializa con personas de sexo-género distinto al suyo, es decir hacia las mujeres.

10. La discapacidad sensorial se encuentra relacionada con la disminución de alguno de los sentidos.

11. Una persona intersexual es aquella que presenta caracteres sexuales primarios y secundarios de ambos sexos.

entregar un cuadro consolidado de las reclamaciones recibidas en la entidad, sus compañeros y compañeras dicen que es una persona indefinida, rara y anormal. Le tienen mucho fastidio y por esta razón han derramado café encima de su computadora, borrando los cuadros consolidados de todo el año, con el único objetivo de propiciar la renuncia de CV.

¿QUÉ ES LA INEQUIDAD LABORAL?

La inequidad laboral es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador-a.

Ejemplo: FT es una mujer transgenerista heterosexual¹², quien es arquitecta de profesión y fue vinculada a la entidad para realizar conceptos técnicos para la planificación de la ciudad. Por su identidad de género y su orientación sexual es relegada a desarrollar labores de archivista en la planoteca, que se encuentra en una bodega fría y oscura de la entidad.

¿EN QUÉ CONSISTE LA DESPROTECCIÓN LABORAL?

La desprotección laboral son las conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador-a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ejemplo: QM es una mujer lesbiana¹³, periodista de profesión, que es asignada a realizar una jornada de acompañamiento a una feria local que se realiza en horas de la tarde-noche en una localidad de Bogotá que es reconocida como insegura. QM se desplaza con elementos de dotación para el cum-

12. Mujer transgenerista heterosexual: persona que transita entre lo masculino a lo femenino y que siente atracción erótica y afectiva por el sexo opuesto.

13. Mujer lesbiana: Categoría política con la que se identifican las mujeres homosexuales, cuyo deseo afectivo y erótico se dirige a personas de su mismo sexo.

plimiento de su labor como cámara de fotografía, trípode, lámparas y lentes que están valorados en varios millones de pesos. La entidad no le asigna transporte, ni una persona que le apoye en la labor, teniendo que regresar en horas de la noche sin los elementos asignados porque éstos le fueron hurtados en el desarrollo de la actividad.

¿QUIÉNES PUEDEN SER LAS O LOS AUTORES DE ACOSO LABORAL?

- Las o los gerentes, jefes-as, directores-as, supervisores-as o cualquier otra posición de dirección en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- El superior jerárquico que tenga la calidad de jefe - jefa de una dependencia estatal.
- Trabajador-a o empleado-a.
- Los empleadores-as que promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral.

¿SOBRE QUIÉNES RECAE EL ACOSO LABORAL?

- Los trabajadores-as o empleados-as vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los empleados-das públicos-cas y trabajadores-ras oficiales 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.



¿QUÉ PUEDO HACER SI CONSIDERO QUE SOY VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

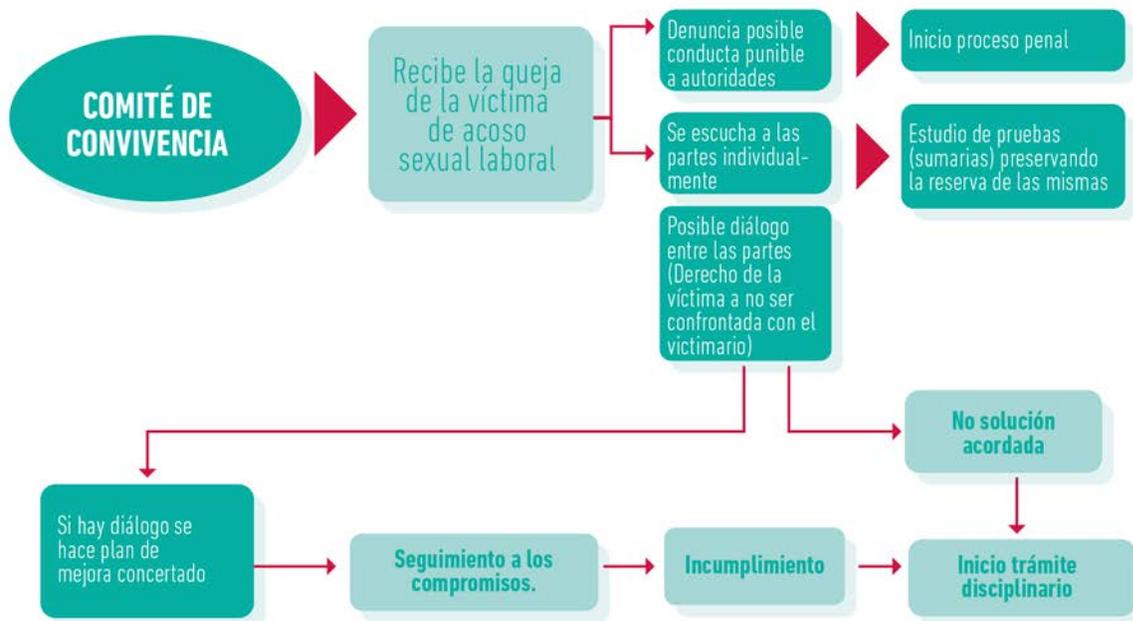
- Debo realizar un análisis de la situación que se ha suscitado.
- Reconocer el problema y determinar si se trata de acoso laboral.
- Establecer si el problema puede ser solucionado directamente con la persona que ha ocasionado el inconveniente, o si requiere la intervención del jefe inmediato.
- Se examina confidencialmente los casos puntuales en los que se formule queja o reclamo, tipificados como acoso laboral al interior de la entidad.

- Si el problema no puede ser solucionado directamente o con la intervención del jefe inmediato, debo comunicar la situación al Comité de Convivencia Laboral de mi entidad y a la oficina de Talento Humano, o quien haga sus veces.

Ejemplo: MS hombre bisexual¹⁴ víctima de acoso laboral por parte de su jefe TP, acude al Comité de Convivencia Laboral solicitando que sirvan de mediadores para que el jefe TP reconozca y le conceda las vacaciones a que MS tiene derecho por haber laborado tres períodos continuos. Su jefe TP le dice que no le da las vacaciones porque es un “volti-arepas” y que tiene que seguir laborando hasta cuando él lo decida. Ante la negativa injustificada el Comité de Convivencia Laboral llama a las dos partes, se realiza una conciliación y se le conceden las vacaciones a MS.

14. Hombre bisexual: Designa a los hombres cuyos deseos afectivo y erótico se dirigen hacia personas de su mismo sexo-género –hombres-, como con personas de sexo-género distinto al que se asume como propio –mujeres-.

FLUJOGRAMA RUTA LABORAL ADMINISTRATIVA



FUENTE. Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia. Decreto 044 de 2015

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL?

El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral resuelve los Conflictos de Acoso Laboral y están integrados -mínimo- de la siguiente manera:

- Un (1) delegado del Director, Secretario, Gerente y/o Presidente, con voz y voto.
- Un (1) delegado de los servidores públicos de la entidad, que puede ser el representante de los empleados ante la Comisión de Personal, con voz y voto.
- El Jefe, Coordinador y/o responsable del grupo de Gestión y/o Talento Humano de la respectiva entidad, quien actuará como Secretario del Comité, con voz y voto.

¿QUÉ HACE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON LA QUEJA RECIBIDA?

1. Recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
3. Adelanta reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
4. Formula un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

5. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. 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, remite la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público, a nivel del Distrito se puede realizar ante la Personería Municipal.¹⁵

Ejemplo: El Comité de Convivencia y Conciliación Laboral llama al trabajador MS y a su jefe TP para escuchar lo que cada uno tiene que decir, se adelanta una reunión, se suscribe un acta en la cual TP se compromete a aprobar las vacaciones causadas a MS a partir de la fecha conciliada en la reunión, para luego comunicar a la oficina de Talento Humano para su conocimiento y programación. Con esta acción se da por terminado el conflicto.

¿QUÉ ASPECTOS DEBE TENER LA QUEJA DE ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL?

La denuncia deberá dirigirse por escrito en la cual se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba de los mismos. Se cuenta con seis meses contados a partir del momento de la ocurrencia para presentar la queja.

Los datos del escrito se deben ajustar en lo posible al siguiente ejemplo:

15. Secretaría Distrital de Planeación. Oficina de Control Interno Disciplinario. Cartilla "El acoso laboral", Bogotá, 2012. Pág 7.

Fecha: Bogotá D.C. xx de xx de 201x

Dirigido a:

Señor(a)

xxxxx

Comité de Convivencia Laboral

Entidad xxx

Dirección xxx

Teléfono xxx

Ciudad

Ref. Presunto Acoso Laboral

xx persona mayor de edad, vecino(a) residente de esta ciudad, identificado(a) con xxx número xx de xxx, por medio del presente escrito me permito presentar queja formal, en contra de xxx quien se desempeña en el cargo de xx, por las presuntas acciones de ACOSO LABORAL en mi contra, teniendo en cuenta las consideraciones que se exponen a continuación:

Hechos

xxx (Se realiza una descripción de los hechos en orden cronológico)

xxx

Pretensiones

Solicito respetuosamente se ordene a quien corresponda: (Aquí se escribe lo que se quiere alcanzar)

xxx

xxx

Pruebas

Solicito a Usted se tengan como pruebas las siguientes: (Pueden ser testimoniales o documentales)

Xxx

Anexos

xxxxx

Notificaciones

Recibiré notificaciones en la dirección xxx, barrio, xxx, teléfono xxx, correo electrónico xxx

Atentamente

xxx firma

Cédula de ciudadanía

¿QUÉ ENTIDADES PUEDEN ACOMPAÑAR LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL?

La denuncia de acoso laboral la pueden acompañar la Personería Local o la Defensoría del Pueblo cuando existe la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

¿CÓMO SE PUEDE SANCIONAR EL ACOSO LABORAL?

- Con falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), cuando su autor sea una o un servidor público.
- Con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Con sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin



perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador-ra afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a las y los empleadores.

- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador-a, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Con justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero-a de trabajo o un subalterno.

¿QUIÉN PUEDE SANCIONAR A QUIEN ACOSE LABORALMENTE A OTRA PERSONA?

Las y los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptarán las medidas sancionatorias, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores-ras o empleados-as particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público, conforme a las competencias que señala la ley.

¿CUÁL ES EL PROCESO SANCIONATORIO EN CASO DE ACOSO LABORAL?

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

¿ES POSIBLE APLICAR LA LEY 1010 DE 2006 O LEY DE ACOSO LABORAL EN EL CASO DE LAS Y LOS CONTRATISTAS?

No es posible aplicar la Ley de Acoso Laboral en donde medien relaciones civiles o comerciales a través de un contrato de prestación de servicios, ya que entre contratante y contratista no existe una relación de jerarquía o subordinación como lo exige la norma. Esta aclaración la realizó la Corte Constitucional mediante las Sentencias C - 960 de 2007, C - 282 de 2007, C - 078 de 2007, y C - 898 de 2006.

¿CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO LABORAL?

El contrato laboral exige la existencia de tres elementos: la actividad contratada sea realizada por si mismo-a, encontrarse bajo subordinación o dependencia (cumplimiento de órdenes) y la existencia de un salario como retribución de un

servicio. Se rige por el Código Sustantivo del Trabajo Art 23.

El Contrato de Prestación de Servicios exige la obligación de hacer algo para la ejecución de una labor, autonomía técnica y científica. No genera prestaciones sociales por parte del contratante, la remuneración constituye honorarios y el contrato se celebra por un tiempo establecido. Se rige por el Código Civil o de Comercio.



SI HE FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERO SE CUMPLEN LAS CONDICIONES DE UN CONTRATO LABORAL, ¿QUÉ SUCEDE SI SE PRESENTA UN CASO DE “ACOSO LABORAL”?

Usted se encuentra bajo la figura de un contrato realidad (el que tiene una apariencia distinta a la figura que se pactó por escrito o de forma verbal). Si cumple horario y acata ordenes de un superior jerárquico y se presentan conductas que se pueden tipificar como acoso laboral, puede exponer el caso ante el inspector de trabajo quien teniendo conocimiento de lo denunciado debe actuar de acuerdo a las funciones de inspección, vigilancia y control que le confiere la Ley 1610 de 2006 y Resolución 1309 de 2013 del Ministerio de Trabajo.



FUENTES CONSULTADAS

- Acuerdo Distrital 371 de 2009. “Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas -LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Distrital 016 de 2013. “Por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Distrital 062 de 2014. “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 044 de 2015. “Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.”
- Constitución Política de Colombia, 1991.
- Código Sustantivo del Trabajo –Ley 2663 de 1950-.
- Código Penal Colombiano –Ley 599 de 2000-.
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C – 960 de 2007 sobre acoso laboral, contrato de prestación de servicios y contrato realidad.
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C – 640 de 2010 sobre derecho a la intimidad, derecho al buen nombre y derecho al habeas data-derechos constitucionales diferenciados y otros temas.
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C – 791 de 2010.
- 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-.
- Ley 734 de 2002. Código Disciplinario Único.
- Ley 1610 de 2006. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- Resolución 1309 de 2013 Ministerio del Trabajo – Por la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social-.
- Secretaría Distrital de Planeación. Oficina de Control Interno Disciplinario. Cartilla “El Acoso Laboral” Bogotá 2012.
- Secretaría Distrital de Planeación. Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual. “Balances y perspectivas: política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas -LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Bogotá, 2011.

