



MINISTERIO DEL TRABAJO

La Dorada Caldas, abril 26 de 2023

Señor

Jaime Mahecha Hernández

Email: dorada_jaime@hotmail.com

La Ciudad,

Asunto: respuesta derecho de petición
Radicado: 05EE2023741700100001689

Especial saludo,

Los saludamos muy amablemente deseándole éxitos en sus labores cotidianas, hemos recibido derecho de petición oficio N° E-2023-0007-110877 remitido por la Presidencia de la República por el presunto Acoso Laboral, procedemos a dar respuesta en los siguientes términos:

Antes de continuar es importante informar al usuario que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, sin embargo no supone que la Administración deba acceder a lo solicitado, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

En consecuencia este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Hecha la anterior precisión, entorno a su solicitud la ley 1010 del 2006 establece los mecanismos de protección y acciones por acoso laboral, es así como el artículo 18 de esta norma previó inicialmente un periodo para la caducidad, señalando que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas reguladas en la ley. No obstante, a través de la Ley 2209 expedida el 23 de mayo de 2022 se modificó el artículo en el sentido de extender el término para la aplicación de la caducidad a **tres (3) años** de la siguiente forma:

Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley

Referente al Acoso Laboral 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 las relaciones de trabajo”, establece las conductas que son constitutivas de acoso laboral, porque la acosada, es decir la víctima está hostigada, maltratada, perseguida, desprotegida y por obvias razones, entorpecida su labor en el trabajo, es lo que la norma de acoso prevé como censurable, por el daño que causa a la víctima, tal como lo describe el artículo 2, norma que a la letra dice:

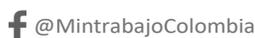
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

No. Radicado: 08SE202390173800002061
Fecha: 2023-04-26 04:47:54 pm
Remitente: Sede: D. T. CALDAS
Depen: INSPECCIÓN LA DORADA
Destinatario JAIME MAHECHA HERNANDEZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202390173800002061



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



“Artículo 2 DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, 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:** *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.*
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.”*

La Ley 1010 de 2006, exige que para que una conducta de Acoso Laboral sea investigada por las Autoridades pertinentes, se requiere la denuncia escrita de la víctima determinando quien o quienes son los victimarios y **anexando prueba sumaria de la situación**, por tanto, será potestativo de la víctima el colocar a consideración de la Autoridad lo pertinente.

Así lo establece el Artículo 9, que a la letra dice:

“Artículo 9 MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. 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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



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.

2. La víctima del acoso laboral **podrá 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. **La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.** La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. **(Negrillas fuera del texto original).**
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.”

En consecuencia, si el empleador ha despedido al trabajador cuando este ya ha presentado la denuncia por acoso laboral, pero aún no le ha sido notificada, sigue sujeto al fuero por acoso laboral, sin que pueda alegar a su favor que al momento del despido no conocía de la denuncia y que por consiguiente el despido no pudo ser consecuencia de ella.

En ese sentido la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SCL 53616 del 30 de julio de 2019 con ponencia de la magistrada Ana María Muños Segura, señaló los siguientes elementos necesarios para la configuración del acoso laboral:

1. Acreditarse una conducta, por acción o por omisión.
2. Con carácter persistente y demostrable.
3. Presentarse en el contexto de una relación laboral.
4. Existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

Así las cosas, de la narrativa expuesta por el peticionario, manifiesta que el último periodo laborado se presentó entre los años 2008 y el 2012, caso en el cual se encuentra consolidada por el paso del tiempo, circunstancia que conlleva a que el trabajador que considere ser víctima de acoso laboral para interponer ante el juez natural la acción judicial correspondiente dentro del término de tres (3) años contados a partir del último acto de hostigamiento en la relación laboral.

Por lo anterior cuando el trabajador que renuncia por acoso laboral, el artículo 10 referido contempla como sanción para el empleador reconocer esa renuncia como una terminación del contrato de trabajo sin justa causa, y en ese sentido tal alegación debe someterse al procedimiento que señala la ley 1010 en los artículos 12 y 13.¹

¹ El artículo 12 señala que la competencia en el caso de los trabajadores particulares es del juez de trabajo con jurisdicción en el sitio donde ocurrió la conducta de acoso laboral.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. *Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las 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.

El artículo 13 señala el procedimiento que se debe surtir para resolver la demanda, que en su inciso 3 señala:

«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.»

En este orden de ideas, según dispone el art 19 de la ley 1755 del 2015 el peticionario deberá aclarar si el vínculo laboral continua vigente caso en el cual le sugerimos respetuosamente ampliar la descripción de las partes, donde se reciben comunicaciones y la información de la empresa, si lo considera pertinente (razón social, dirección, departamento, municipio y si es de carácter público o privado) y precise los hechos por los cuales considera se debe iniciar una averiguación preliminar, con el fin de buscar un acercamiento entre las partes dentro de la misionalidad de este ministerio se convocará a diligencia de conciliación conminando preventivamente al empleador para adelantar las acciones preventivas por el presunto acoso laboral, de otro lado, si el trabajador ha sido despedido o ha renunciado deberá iniciar un proceso laboral ordinario que tratan los artículos 12 y 13 ibidem.

Para finalizar le informamos que los funcionarios del Ministerio de Trabajo no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias atribuidas por competencia a los Jueces de la República de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo.

Con toda atención

OSCAR ARTURO VIVAS CASTELLANOS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol