

044 04 FEB 2015

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, MEDIANTE LA DIVULGACIÓN DE LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES	6
Derechos de las víctimas.....	7
3. OBJETIVOS	9
4. DEFINICIONES	11
5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y DE ACOSO SEXUAL LABORAL	12
6. HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACTOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL.	14
A. RUTA LABORAL ADMINISTRATIVA	14
i. Objeto del proceso.....	14
ii. Sujetos.....	14
iii. Institucionalidad.....	15
iv. Procedimiento	16
v. Mecanismos de protección a la víctima.....	18
vi. Precisiones con respecto al acoso sexual laboral.....	18
B. RUTA PENAL.....	21
i. Objeto del derecho penal	21
ii. Sujetos.....	21
iii. Delitos relacionados con acoso laboral y acoso sexual laboral.....	21
iv. Institucionalidad.....	23
v. Procedimiento	24
vi. Sanciones.....	26
vii. Mecanismos de protección a la víctima denunciante	26
C. RUTA DISCIPLINARIA	27

044 04 FEB 2015

i.	Objeto del proceso.....	27
ii.	Sujetos.....	28
iii.	Institucionalidad.....	28
iv.	Procedimiento.....	28
v.	Sanciones especiales para este tipo de conducta:.....	30
vi.	Mecanismos de protección a la víctima.....	31
vii.	Precisiones con respecto de la acción disciplinaria.....	31
D.	RUTA DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL.....	31
i.	Objeto de la protección constitucional.....	¡Error! Marcador no definido.
ii.	Sujetos.....	¡Error! Marcador no definido.
iii.	Institucionalidad y procedimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
iv.	Mecanismos de protección a la víctima.....	¡Error! Marcador no definido.
7.	CONSIDERACIONES FINALES	33
8.	GLOSARIO DE TÉRMINOS JURÍDICOS	34
	Acoso laboral:.....	34
	Acoso sexual:.....	34
	Derechos Humanos.....	34
	Derecho Internacional de los Derechos Humanos.....	34
	Violencia contra las mujeres.....	35
	Tipificación Penal.....	35

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL LABORAL,
MEDIANTE LA DIVULGACIÓN DE LOS MECANISMOS
Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA**

1. INTRODUCCIÓN

Colombia, como Estado signatario de distintos instrumentos internacionales vinculados en materia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y de los Derechos Humanos de las mujeres (dentro de los cuales se destacan: la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada mediante la Ley 51 de 1981; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en Beijing, China, 1995; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, aprobada mediante la Ley 248 de 1995; la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, adoptada por el Consejo de Seguridad el 31 de octubre de 2000; el Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, aprobado mediante Ley 800 de 2003 o el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado mediante la Ley 984 de 2005), ha ido perfeccionando paulatinamente los mecanismos de protección de tales prerrogativas individuales y colectivas, aun cuando dicho tránsito hacia su protección plena no ha sido finalizado. La materialización de tales derechos será el fruto de un trabajo legislativo, de política pública y de desarrollo jurisprudencial ulterior, sin que ello sea un obstáculo para la búsqueda de su materialización presente, tal y como lo pretende el presente Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral.

En Colombia, con la expedición de la Ley 1010 de 2006, se adoptaron “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de

las relaciones de trabajo". Ello no significa que antes de esta fecha no existiera normatividad que prohibiera conductas constitutivas de acoso laboral, sino que las mismas se circunscribían a normas tendientes a establecer un patrón de conducta adecuado de los empleadores con respecto a sus empleados y empleadas.

Así, se ha señalado que las disposiciones contenidas en los artículos 57.5 y 59.9 del Código Sustantivo del Trabajo; 7 del Decreto 2351 de 1965; 33.7, 34.8 35.2 y 35.7 de la Ley 734 de 2002, establecen deberes de comportamiento que trascienden a las relaciones laborales¹.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, por medio de la cual "se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres", introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproduce el acoso sexual laboral en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos, especialmente y de manera particular, en instrumentos tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará) o la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra las mujeres, de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas de 1995; todo ello como parte de la eliminación de la cultura sexista y machista que ha perpetuado en el país formas de discriminación por razones de género que limitan gravemente el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y que, en muchos casos, derivan en manifestaciones de formas extremas de violencias contra las mujeres.

Con la expedición de la Ley 1010 de 2006, se resaltó la importancia del respeto a la dignidad humana del empleado que puede ser vulnerada a través de una "amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios" por parte de "jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia"².

¹ Consejo Superior de la Judicatura. *La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006*. ¿Ciudad? ¿Editorial? ¿Año?. 14 y 15.

² Exposición de motivos Proyecto de Ley 88 de 2004 Cámara. Gaceta del Congreso 400 de 2004.

Ni en el proyecto de ley presentado, ni en el cuerpo normativo de la Ley 1010, se estableció el acoso sexual como una forma de acoso laboral, pese a haber sido considerada así en la exposición de motivos del proyecto de ley. No obstante, la interpretación sistemática de las normas sobre acoso sexual y sobre prevención y eliminación de todas las formas de violencias contra las mujeres, permite afirmar que el acoso sexual es una forma de acoso laboral cuando se presenta en dicho contexto y ambas conductas son un tipo de violencia contra las mujeres sancionada por nuestro ordenamiento jurídico.

El Distrito, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010, expidió el Decreto 515 de 2006, que fue modificado por el Decreto 437 de 2012. En ellos se definieron la política institucional, los criterios aplicables y el campo de aplicación de la ley 1010 en el orden distrital y además, se estableció la institucionalidad distrital para la resolución conciliada de conflictos originados por conductas de acoso laboral.

Resulta pertinente destacar que el colectivo de las mujeres ha sido históricamente discriminado por la cultura sexista y machista, razón por la cual este Protocolo cuenta con un enfoque diferencial de derechos humanos de las mujeres y de género, que catapulta la aplicación del marco jurídico colombiano concebido para hombres y mujeres, pero que en el caso de éstas, reconoce su grado de vulnerabilidad ante conductas de acoso laboral o sexual laboral, por lo que se hace imperativo contar con unas rutas de prevención, corrección y restablecimiento de derechos para las mujeres, como sujetas de especial protección, de acuerdo con los mandatos constitucionales y legales, sin que ello desconozca el amplio ámbito de aplicación y protección que brinda la Ley 1010 y sus normas reglamentarias.

Por otra parte, es claro que la Ley 1010 de 2006 tiene aplicación en el ámbito de las relaciones laborales, no obstante ello, este Protocolo pretende ofrecer mecanismos de protección que prevé la legislación penal y el marco de garantías constitucionales, a favor de las personas que, sin tener un vínculo laboral, prestan sus servicios a la Administración Distrital y que no están cobijadas por la Ley 1010, ni mediante los mecanismos laboral administrativo ni disciplinario.

La legislación colombiana pretende erradicar las conductas generadoras de estas formas de violencia, especialmente de las violencias en contra de las mujeres, que se

configuran como acoso laboral o acoso sexual laboral, dentro del marco establecido por las Leyes 1010 de 2006 y 1257 de 2008. Por su parte, el Código Penal y el Código Disciplinario Único también consideran como conducta punible y disciplinable el acoso sexual, que se tipifica con penas privativas de la libertad y sanciones disciplinarias y pecuniarias, no obstante, persisten conductas propias del imaginario sexista y machista que vulneran gravemente la libertad, integridad y determinación sexuales de las personas que siguen siendo víctimas de dichas conductas, por lo que el Protocolo se configura como un instrumento innovador a la vez que propicio para generar una cultura de tolerancia cero en contra de tales conductas.

Dentro del derecho internacional de los derechos humanos (D.I.D.H.) existen resoluciones, convenios y convenciones que reconocen los derechos humanos de las mujeres, resaltando la igualdad y los compromisos para materializar la no discriminación por razones de género en el acceso al empleo y la proscripción del acoso sexual en el ámbito laboral³, así como la eliminación de toda forma de violencia de género en aras de garantizarles a las mujeres el ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias.

Ahora bien, en el derecho comparado, son varios los países que han adoptado medidas legislativas para regular, prevenir y sancionar el acoso laboral, entre otros, Bélgica, Suecia, Chile, Argentina, España y Uruguay⁴.

2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El acoso laboral y el acoso sexual son dos manifestaciones independientes de vejámenes a que pueden ser sometidas las personas y de violencias, especialmente en el caso de las mujeres, quienes son sus víctimas principales.

Sin embargo estas conductas pueden confluir –y así sucede con frecuencia– en el acoso sexual laboral, como una expresión de abuso del poder, normalmente ejercido por

³ Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (conocida por sus siglas en inglés "CEDAW"), el Convenio 111 de 1958 de la OIT; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también Convención de Belém Do Pará).

⁴ Sentencia C – 780 de 2007.

quien ostenta una condición de superioridad en la relación laboral o contractual. Por ese motivo, el protocolo se estructura desde el reconocimiento del acoso laboral como una práctica que debe ser erradicada, pero a su vez, del reconocimiento de la especial gravedad que dicho acoso implique la vulneración de la libertad sexual de quienes ostentan una relación laboral o contractual con la administración mediante actos de acoso sexual laboral, en particular el acoso sexual laboral que es una manifestación de la cultura sexista en contra de las mujeres y que materializa formas de discriminación por razones de género, como parte del ciclo de violencias en contra de las mujeres, por el hecho de serlo.

También es importante resaltar que pueden ser víctimas de actos de acoso laboral, los servidores públicos, inclusive quienes prestan sus servicios a través del teletrabajo o de contratos de prestación de servicios, con las especificidades que se detallarán más adelante.

Derechos de las víctimas.

También es importante resaltar que el contenido de este documento debe ser analizado y entendido a partir de los derechos de las víctimas.

Por esa razón, se presenta una síntesis de los derechos con que cuentan las víctimas de actos de acoso laboral u/o acoso sexual laboral.

De acuerdo con lo establecido en los Artículos 11° de la Ley 906 de 2004 y 8° de la Ley 1257 de 2008, dichos derechos de las víctimas de acoso laboral o sexual laboral son:

- i. Recibir trato digno y humano.
- ii. Ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- iii. Derecho a ser escuchado, ser atendido, ser informado (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus der. sexuales y reproductivos).
- iv. Derecho al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- v. Protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.

- vi. Estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- vii. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- viii. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- ix. A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- x. Derecho a recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- xi. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

Además, también se cuenta con medidas que pueden ser solicitadas dentro del proceso penal:

De protección⁵: Para la salvaguarda inmediata de los derechos de la víctima:

- i. Remisión a la víctima y a sus hijas e hijos a un sitio donde encuentren la guarda de su vida, dignidad, e integridad y la de su grupo familiar.
- ii. Ordenar el traslado de la institución carcelaria o penitenciaria para las mujeres privadas de la libertad.
- iii. Limitación de acceso del agresor al ámbito de la víctima.
- iv. Asistencia a tratamiento reeducativo y terapéutico por parte del agresor.

⁵ Artículo 17 y 18 de la Ley 1257 de 2008.

- v. Pago de los gastos de orientación y asesoría jurídica, médica, psicológica y psíquica que requiera la víctima a cargo del agresor.
- vi. Protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades de policía, acompañamiento policial a lugares de trabajo y domicilio de la víctima.
- vii. Restricciones a la tenencia o porte de armas del agresor.

De atención⁶: Son un conjunto de servicios temporales de habitación, alimentación y transporte que necesitan las mujeres víctimas de violencia con afectación física y/o psicológica, sus hijos e hijas, que son inherentes al tratamiento recomendado por los profesionales de la salud y se evidencie la situación especial de riesgo que requiera que la víctima sea ser reubicada:

- i. Remisión de la víctima y sus hijos /hijas a lugares donde se preserven sus derechos, acceso a servicios de alimentación y vivienda, acceso a subsidios para su subsistencia y la de sus hijos.
- ii. Acceso a líneas de información para las víctimas sobre las medidas a las que tienen derecho.
- iii. Medidas de estabilización de las víctimas a través del acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte.

3. OBJETIVOS

La administración distrital, resaltando la importancia del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral violentan flagrantemente los derechos de quienes ostentan una relación laboral o contractual con el Distrito, ha asumido su

⁶ Artículos 19 a 23, de la Ley 1257 de 2008.

responsabilidad en la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales actos.

En el caso del acoso sexual laboral, la administración distrital pretende que dicha práctica sea erradicada como una manera de finalizar con los ciclos de violencia de género en contra de las mujeres, un colectivo históricamente discriminado en el entorno de la cultura sexista y machista, que es incompatible con el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

El presente protocolo tiene como finalidad la prevención de los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, como un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantiza plenamente su ejercicio, mediante el fomento de una cultura de cero tolerancia frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas para que recurran a las distintas rutas de atención que este protocolo les ofrece, especialmente, la ruta penal, como elemento de prevención general y especial que brinda el derecho penal colombiano.

Así mismo, el protocolo tiene como finalidad la toma de correctivos por parte de las autoridades distritales que deban conocer de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral puestos en su conocimiento, con el fin de que, mediante el cumplimiento estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, en el entendido que las entidades distritales asumirán la investigación y sanción de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, que tiene que ser asumido con la mayor responsabilidad y severidad, independientemente del resultado jurídico final.

Este protocolo es a su vez, la manifestación del compromiso que tiene esta administración distrital tendentes a la eliminación de todas las formas de violencia sexista en contra de las mujeres y de la cultura sexista y machista, para facilitar el acceso de las mujeres tanto a la administración de justicia como al ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias.

Por último, también se pretende mediante este protocolo visibilizar las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas a la administración distrital mediante una relación contractual con quienes no existe relación laboral.

4. DEFINICIONES

La ley se ha ocupado de definir qué debe entenderse por acoso laboral y qué por acoso sexual.

En efecto, el acoso laboral es “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” (art. 2 Ley 1010).

Por su parte, el acoso sexual se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal). Adicionalmente, dicho acoso sexual laboral, entendido como una de las modalidades del acoso laboral, es una manifestación de las violencias contra las mujeres, cuya incidencia refleja el ejercicio abusivo de relaciones de poder patriarcal y de sesgo sexista como mecanismo de instrumentalización y dominio sobre el cuerpo de la mujer y sobre su libertad, integridad y determinación sexual o de género⁷.

⁷ Corporación Sisma Mujer. Sistematización de casos sobre acoso sexual y feminicidio. Sisma Mujer – USAID. Bogotá, D.C. 2013. 11 ss.

5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL Y DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso laboral puede cometerse, entre otras, a través de las siguientes formas (art. 2. Ley 1010):

- a. 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, empleada, trabajador o trabajadora; 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.
- b. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, empleada, trabajador o trabajadora mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral: 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.
- d. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, la trabajadora, empleada 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.

- e. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador o la trabajadora.
- f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador o de la trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador o la trabajadora.

Por su parte, el acoso sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de las formas de las violencias en contra de dicho grupo humano históricamente discriminado. En tal sentido esta conducta puede darse en las siguientes modalidades:

- a. Acoso sexual laboral físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, sms no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual laboral verbal, acoso sexual laboral no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.
- b. Acoso sexual laboral verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- c. Acoso sexual laboral no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- d. Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

El acoso sexual laboral es entonces un delito que cuando tiene como víctima a una mujer atenta contra sus derechos a la **libertad, integridad y determinación sexual**, cuya ocurrencia puede darse **en beneficio del victimario o de un tercero** y que afecta a la diversidad de las mujeres: por razón de su edad, etnia, estrato, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a las zonas urbanas o rurales.

6. HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACTOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL.

A. RUTA LABORAL ADMINISTRATIVA

i. Objeto del proceso

El objetivo de este procedimiento radica en la búsqueda de soluciones conciliadas a las conductas que afecten el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, trabajadoras, empleados y empleadas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa, en el marco de una relación laboral.

ii. Sujetos

Pueden ser denunciadas mediante el procedimiento laboral administrativo las conductas cometidas por (Art. 6 Ley 1010):

- a. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe o jefa de una dependencia estatal.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador, trabajadora, empleado o empleada.

Pueden ser víctimas de acoso laboral y denunciar por la vía laboral administrativa:

- a. Las servidoras y los servidores públicos, ^{04 FEB 2015} tanto empleadas y empleados públicos, como trabajadoras y trabajadores oficiales y servidoras y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- b. Las jefas y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Se hace necesario que exista una relación laboral, en la que se satisfagan los requisitos de dependencia y subordinación, por lo cual quedan excluidas las personas cuya relación con la administración provenga de la celebración de un contrato estatal.

Sin embargo, la Corte Constitucional (sentencia C – 970 de 2007) matizó la medida en el sentido que abrió la posibilidad a que los y las contratistas, cuya relación se enmarque en los supuestos de un *contrato realidad*, también sean beneficiarios de la ley 1010 de 2006. Empero, teniendo en cuenta que el *contrato realidad* debe ser declarado judicialmente, las personas que pudieran resultar beneficiadas por la ampliación del espectro en virtud de esta sentencia no tendrían medidas serias de protección y prevención, sino especialmente sancionatorias.

iii. Institucionalidad.

La Ley 1010, dispuso que las 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” (Art. 9).

Disposición que es complementada por el numeral 1.7. del artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, el cual establece el deber de “conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral” y que para el caso de las entidades distritales fue creado mediante el Decreto 437 de 2012.

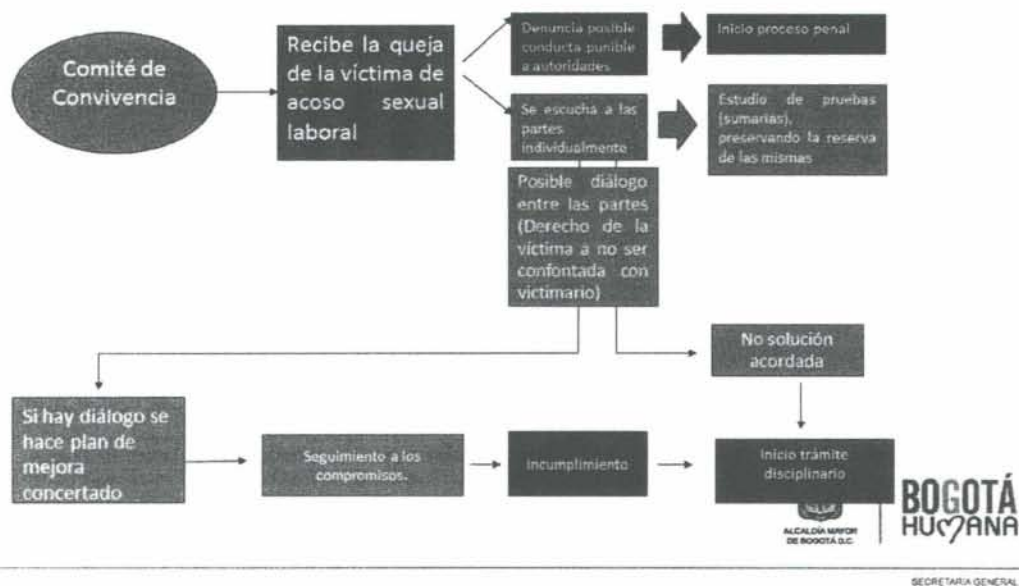
La anterior normatividad fue complementada por las Resoluciones ministeriales 652 y 1356 de 2012 e implementada en el Distrito a través de los decretos 515 de 2006 y 437 de 2012.

En suma, las víctimas pueden dirigirse ante el Comité de Convivencia Laboral de cada entidad del Distrito Capital, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo.

iv. Procedimiento

El procedimiento que se explicará, es acorde con el siguiente flujograma:

FLUJOGRAMA RUTA LABORAL ADMINISTRATIVA



El procedimiento que debe surtirse ante el Comité de Convivencia Laboral, es el siguiente (Art. 6, Resolución 652 de 2012):

- a. Las denuncias pueden ser presentadas por las víctimas de manera escrita, con la narración de los hechos y pruebas sumarias. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la entidad, y

será sugerida por la autoridad como medida correctiva cuando fuere posible.
Ninguna autoridad puede negarse a recibir la denuncia so pretexto de la no presentación de pruebas.

- b. Se reciben, dando trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan, que pueden ser meramente sumarias.
- c. Se examina de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- d. Se escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- e. Se adelantan 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. No obstante, debe tenerse en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor (Art. 8, Ley 1257 de 2008).
- f. Se 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.
- g. Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h. 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.

Se debe resaltar que la selección de la dependencia facultada por la ley para adelantar la investigación disciplinaria es la procuraduría, por lo que sólo debería ser a esta entidad a la cual se envíe el caso, según el mandato legal.

v. Mecanismos de protección a la víctima

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c. A la denuncia de acoso laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

vi. Precisiones con respecto al acoso sexual laboral.

En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable, si se hace una interpretación sistemática de la normatividad nacional, en la medida en que tal conducta se cataloga como delito no querellable y no ha sido prevista para ella la conciliación como mecanismo de terminación anticipada del proceso penal., por lo que tratándose de conductas de acoso sexual laboral, que como tales configuran un delito o una conducta disciplinable, no existe posibilidad de conciliar dicha conducta penal o

disciplinable⁸, si la víctima de la conducta así lo manifiesta, dado que la acción penal y la acción disciplinaria quedan en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, si ello no fuere la voluntad de la víctima, es decir, el comité no podría adelantar ninguna actuación en este sentido.

Resulta decisivo para la protección de los bienes jurídicos libertad, integridad y formación sexuales, reconocer que el ordenamiento jurídico penal colombiano establece en el artículo 210 A del Código Penal, el acoso sexual como una conducta punible. En tal sentido el artículo 74 del la Ley 904 de 2004 o Código de Procedimiento Penal, que fue modificado por el artículo 108 de la Ley 1453 de 2011, establece las conductas punibles que requieren querrela, habiendo sustraído de tal calidad la conducta del acoso sexual, por lo tanto, el acoso sexual es una conducta punible no querellable y es por ello que, de acuerdo con lo que dispone el artículo 522 de la Ley 904 de 2004 o Código de Procedimiento Penal, según el cual, la conciliación es un requisito obligatorio en los delitos querellables, el acoso sexual al no ser querellable, queda por fuera de la exigencia que la legislación procesal penal establece en materia de conciliación como requisito de procedibilidad si una mujer víctima manifiesta su deseo de no conciliar ni de ser confrontada con su agresor.

Con ello se articula sistemáticamente tanto el artículo 8° de la Ley 1257 de 2008 que preserva como derecho de las mujeres víctimas de violencias en su contra, su voluntad *a decidir voluntariamente si pueden o no ser confrontadas con su agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo*. Por ende, si la mujer víctima de acoso sexual, como una de las manifestaciones de las violencias en contra de las mujeres, manifiesta su voluntad de no ser confrontada con su agresor y por ende, de no querer conciliar dicha agresión, extingue la oportunidad procesal para dicho requisito y la acción penal sigue incólume en la búsqueda de la responsabilidad de un presunto autor de acoso sexual en el ámbito laboral.

En el mismo sentido, el artículo 4° del Decreto 4799 de 2011 reconoce la existencia de dicho derecho, así como impone el deber de las autoridades a respetar tal manifestación de voluntad de una mujer víctima de violencias en su contra, tal como lo establece la norma:

⁸ Semejante situación ocurre con todas las conductas de acoso laboral que puedan constituir delitos investigables de oficio.

Artículo 4º. Derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el agresor. Las autoridades competentes están obligadas a informar a las mujeres víctimas el derecho que tienen a no ser confrontadas con el agresor.

Este derecho, consagrado en literal k) del artículo 8º de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, **su intención de no conciliar**. (Subraya fuera del texto original).

Por ende, la conciliación le es potestativa a la víctima y de no ser voluntad de ésta llegar a un acuerdo, el procedimiento penal tiene plena vigencia y es un mecanismo idóneo para preservar los bienes jurídicos de mujeres que pudieran ser víctimas de violencias en su contra, en la modalidad de acoso sexual, bien si son servidoras o contratistas del Distrito.

Es preciso resaltar la importancia de la formulación de las denuncias en los casos en que advierta la existencia del delito. Es así como al Comité le corresponde poner en conocimiento de las autoridades competentes la ocurrencia de los hechos para su investigación, debiendo formular la denuncia correspondiente en contra del agresor.

De conformidad con el Código de Procedimiento Penal (art. 67), toda persona tiene el deber de denunciar una conducta punible que sea investigable de oficio.

Tratándose de una conducta de acoso sexual que han conocido servidores públicos, cualquier de ellos se encontraría compelido a compulsar las copias necesarias ante la fiscalía, para lo de su competencia; específicamente, siendo un caso conocido por el Comité deberá ser éste quien compulse las copias para que el caso sea investigado.

En este sentido, la ruta de atención debería privilegiar la denuncia de eventuales conductas penales constitutivas de acoso sexual, la cual puede presentarse por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, preferiblemente ante las U.R.I. (Unidades de Reacción Inmediata), S.A.U. (Salas de Atención a Usuarios), C.A.I.V.A.S. (Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas, las cuales, dentro de sus competencias, deberán preservar los elementos materiales de prueba o evidencia física dentro de la cadena de

custodia, además de garantizar en todo momento el respeto del derecho a la intimidad y la garantía de no revictimización de las personas agredidas.

La denuncia penal es la entrada a la ruta de atención a las víctimas de acoso sexual laboral, que sigue el procedimiento penal del ordenamiento jurídico colombiano.

B. RUTA PENAL

i. Objeto del derecho penal

El derecho penal busca proteger a la ciudadanía de la injerencia arbitraria en sus bienes jurídicos, mediante la sanción de conductas que los puedan vulnerar, bien sea mediante la disuación que genera en la población el castigo a que se pueden ver abocados (principio de prevención general) o bien mediante la exclusión del agresor del conjunto de la sociedad con la imposición de la pena o su reclusión con fines resocializadores (principio de prevención especial negativa o positiva, respectivamente).

ii. Sujetos

El derecho penal, por regla general, establece conductas punibles que pueden ser cometidas por cualquier persona. Excepcionalmente, hace necesario que el delito sea cometido por una persona calificada por diferentes razones, por ejemplo, por la condición familiar o por la calidad de servidora o servidor público que deba ostentar quien cometa el delito.

Así mismo, en términos generales cualquier persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal, aunque de manera excepcional se han definido unos delitos que sólo pueden ser cometidos contra personas especialmente calificadas, como en el caso de la violencia contra servidora o servidor público.

En esos términos, la ruta penal puede ser utilizada tanto por quienes tengan una relación laboral con la entidad como de quienes sean contratistas de la misma.

iii. Conductas de acoso laboral que pueden ser susceptibles de investigación penal.

044 04 FEB 2015

Las conductas catalogadas como delitos, buscan proteger múltiples bienes jurídicos, o sea bienes que corresponden a la persona, natural o jurídica, o a la sociedad como tal y que merecen un amparo. En el campo penal, el amparo se presenta a través de la imposición de sanciones a la violación de esos derechos.

No podría hacerse una lista taxativa de delitos que pudieran ser cometidos a través de actos de acoso laboral, precisamente por el acoso puede presentarse a través de la vulneración de múltiples derechos.

Por ejemplo, el acoso laboral podría consistir en la difamación pública de un(a) funcionario(a), tildándolo(a) de ladrón(a) y, a partir de allí ser apartado(a) de sus labores funcionales. En este caso, se podría configurar el delito de calumnia.

El acoso también podría consistir en tocamientos físicos no consentidos, padecidos por alguna funcionaria, caso en el que dependiendo de la envergadura podría tratarse de un acto sexual violento.

Igualmente, podría ser que los actos de acoso consistieran en la intimidación (violencia moral) ejercida en contra del funcionario para que deje de cumplir con su función, caso en el cual podría eventualmente configurarse el delito de violencia contra servidor público.

Por último, podría ser que el acoso se perpetre a través del hurto de bienes de trabajo y/o personales de la víctima, caso en el que se podría configurar el delito de hurto.

Lo importante y que debe ser resaltado, es que los actos de acoso, aunque no siempre, en muchos casos pueden trascender y ser considerados delictivos, por atentar, entre otros, con la libertad e integridad sexual, la integridad personal, la integridad moral, el patrimonio económico de la víctima, etc.

Existen, además, algunos casos en que el código penal explícitamente consagra como delitos conductas relacionadas con el abuso del poder del empleador y que, claramente, podrían ser configurados como actos de acoso.

Son por lo menos, tres delitos que pueden tener su fundamento en esos actos.

En efecto, se consagra como delito, la *Violación de la libertad de trabajo*, sancionando al “que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios, operarias, trabajadores o trabajadora de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona” (Art. 198, Código Penal).

También está contemplado como delito el constreñimiento ilegal agravado cuando el agente abuse de su superioridad laboral (Arts. 182 y 183, Código Penal).

Adicionalmente, será sancionado con pena de prisión “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Art. 210 A, Código Penal).

Se reitera la calidad de este delito como una manifestación de la cultura machista, como discriminación de género y materialización de la violencia sexista en contra de las mujeres, que pretende ser erradicada en prevención de conductas de violencia extrema en contra de las mujeres.

Todo lo anterior no significa que estas últimas sean las únicas conductas punibles a través de las cuales se puede acosar laboralmente, sino que, se reitera, éstas se refieren directamente a la relación laboral.

El reconocimiento de la existencia de conductas de acoso sexual laboral que afectan a las mujeres, como parte de la cultura sexista y machista, no oculta que los hombres también pueden ser víctimas de dicha modalidad acoso laboral, por lo que ellos también cuentan con los mecanismos de denuncia ya descritos.

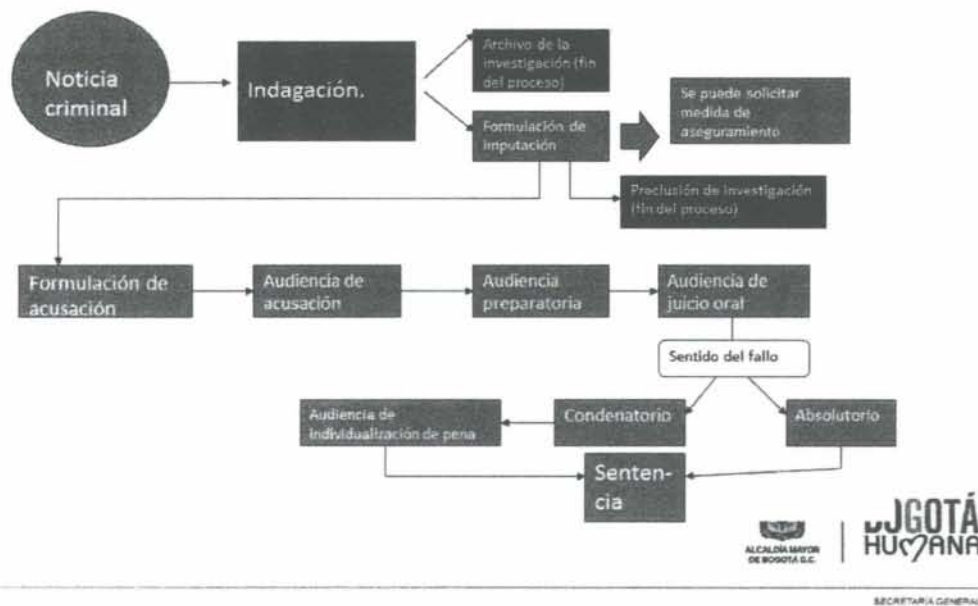
iv. Institucionalidad

La Fiscalía General de la Nación tiene la obligación de investigar y acusar cuando se ponga en su conocimiento una conducta que revista las características de un delito (Art. 250, Constitución Política). Por su parte, los jueces penales son los encargados de juzgarlos (Arts. 32 y siguientes, Código de Procedimiento Penal).

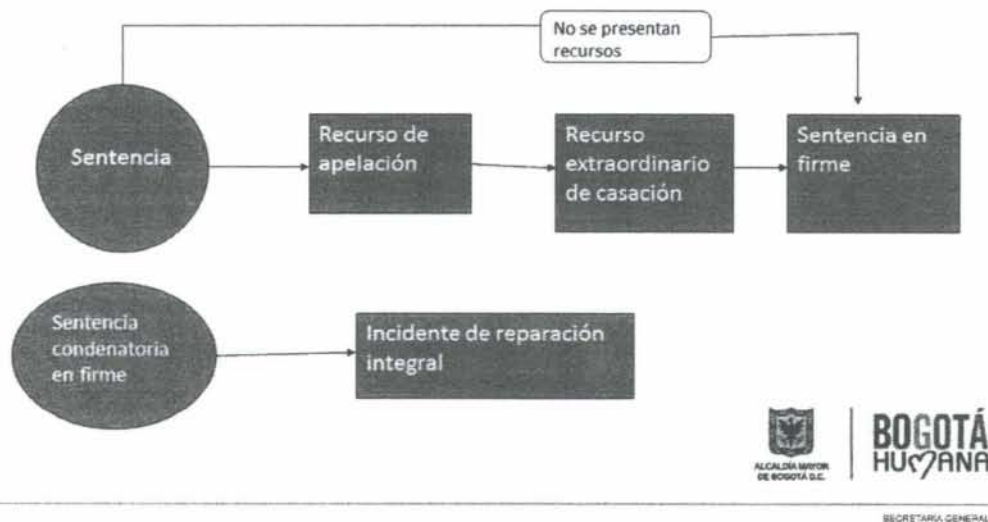
v. Procedimiento

El proceso que se explicará, corresponde, en términos básicos al siguiente flujograma:

FLUJOGRAMA PROCESO PENAL (1)



FLUJOGRAMA PROCESO PENAL (2)



El acoso sexual, como conducta punible, puede ser denunciado por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, ante las U.R.I. (Unidades de Reacción Inmediata), S.A.U. (Salas de Atención a Usuarios), C.A.I.V.A.S. (Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas.

El proceso penal, en sentido amplio, está compuesto por tres fases: (i) indagación, (ii) investigación y (iii) juzgamiento.

Durante la fase de indagación, el propósito de la Fiscalía es dar credibilidad a la denuncia que se hubiere interpuesto.

Una vez se haya determinado la posible comisión de un delito y quién es el responsable, se inicia la investigación penal a través de la formulación de imputación. Esta etapa se prolonga hasta la presentación del escrito de acusación.

Una vez se presenta el escrito de acusación, se da inicio a la fase de juzgamiento, que está compuesta por las audiencias de (i) acusación, (ii) preparatoria y de (iii) juicio oral.

En la primera de ellas se definen los hechos que serán objeto de investigación y los delitos que se considera han sido cometidos.

En la audiencia preparatoria, se decretan las pruebas que vayan a hacerse valer en la audiencia de juicio oral.

Por último, en la audiencia de juicio oral se da el debate probatorio y se presentan las alegaciones para solicitar la condena o absolución del procesado.

En caso de ser condenado el procesado, se continúa con la audiencia de individualización de pena y lectura de fallo o sentencia.

Una vez la sentencia condenatoria queda en firme, sea porque no se interpusieron recursos o porque con la interposición de los mismos no se descartó la responsabilidad del investigado, se da apertura al incidente de reparación integral, que tiene por objeto determinar la forma en que se debe reparar a la víctima.

1. Sanciones

La pena imponible para quien sea declarado culpable por la comisión del delito de acoso sexual es de uno a tres años.

En los casos de constreñimiento ilegal agravado por el abuso del sujeto activo de la superioridad laboral, la pena podrá ser de veintiún meses a cuatro años y medio.

1. Mecanismos de protección a la víctima denunciante

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad. (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

Igualmente, en caso que se realice la formulación de imputación y se considere que la persona imputada puede constituir un peligro para la víctima, se pueden imponer una o varias de las siguientes medidas de aseguramiento no privativas de la libertad:

La obligación de observar buena conducta individual, familiar y social, con especificación de la misma y su relación con el hecho.

La prohibición de concurrir a determinadas reuniones o lugares.

La prohibición de comunicarse con determinadas personas o con las víctimas, siempre que no se afecte el derecho a la defensa.

La prohibición de salir del lugar de habitación entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

En los casos en que la víctima de acoso laboral o sexual laboral sea una mujer, además se cuenta con las siguientes medidas de protección y atención (Arts. 19 a 23, Ley 1257), cuya solicitud podrá hacerla, en cualquier etapa del proceso, el Fiscal o la víctima al Juez de Control de Garantías:

- a. Remisión a la víctima y a sus hijas e hijos a un sitio donde encuentren la guarda de su vida, dignidad, e integridad y la de su grupo familiar.

- b. Ordenar el traslado de la institución carcelaria o penitenciaria para las mujeres privadas de la libertad.
- c. Limitación de acceso del agresor al ámbito de la víctima.
- d. Asistencia a tratamiento reeducativo y terapéutico por parte del agresor.
- e. Pago de los gastos de orientación y asesoría jurídica, médica, psicológica y psíquica que requiera la víctima a cargo del agresor.
- f. Protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades de policía, acompañamiento policial a lugares de trabajo y domicilio de la víctima.
- g. Restricciones a la tenencia o porte de armas del agresor.
- h. Remisión de la víctima y sus hijos/hijas a lugares donde se preserven sus derechos, acceso a servicios de alimentación y vivienda, acceso a subsidios para su subsistencia y la de sus hijos/hijas.
- i. Acceso a líneas de información para las víctimas sobre las medidas a las que tienen derecho.
- j. Medidas de estabilización de las víctimas a través del acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte.

C. RUTA DISCIPLINARIA

- i. Objeto del proceso

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes,

extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad. Como tal es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el acoso sexual laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las maneras de violencias en contra de las mujeres.

ii. Sujetos

Por la naturaleza de la acción disciplinaria, sólo son susceptibles de ser sancionados mediante ella las servidoras o los servidores públicos y, excepcionalmente, quienes sin ostentar tal calidad ejerzan funciones públicas.

Por su parte, habrá distinciones procedimentales dependiendo de si la víctima es o no servidora o servidor público. Pues si lo es, la víctima se hace beneficiaria de las medidas especiales consagradas en la Ley 1010.

iii. Institucionalidad.

Los procedimientos disciplinarios podrán ser adelantados por las respectivas oficinas de control interno disciplinario de las entidades, la personería distrital y la Procuraduría General de la Nación (Art. 66, Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único).

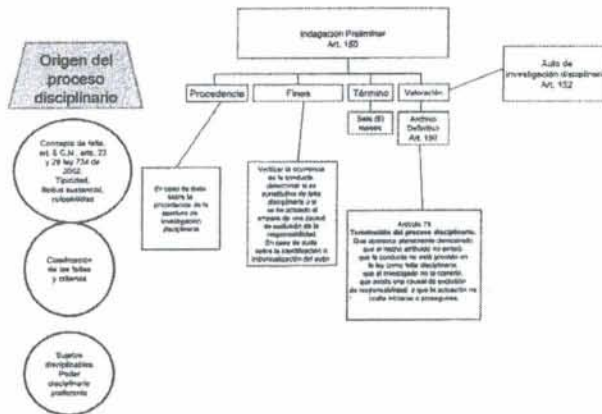
El proceso, será adelantado por la oficina que tenga a su cargo la facultad sancionadora disciplinaria en cada entidad. Normalmente, asignada a las oficinas de control disciplinario interno.

iv. Procedimiento

El procedimiento que se explicará, es acorde con el siguiente flujograma:

FLUJOGRAMA PROCESO DISCIPLINARIO (1)

Estructura del procedimiento ordinario

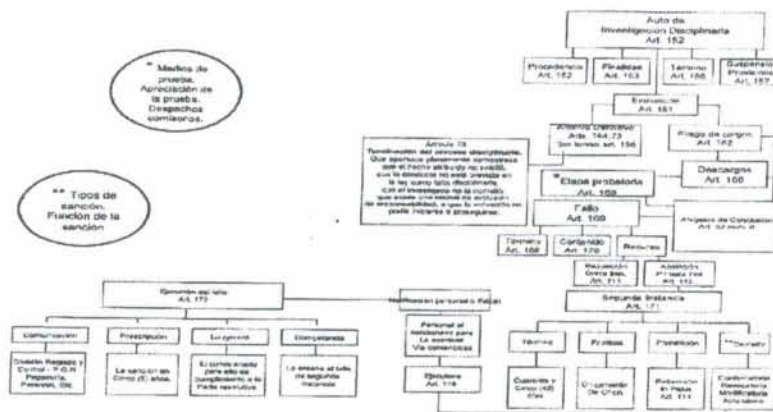


BOGOTÁ
HUMANANA

SECRETARÍA GENERAL

FLUJOGRAMA PROCESO DISCIPLINARIO(2)

Estructura del procedimiento ordinario



BOGOTÁ
HUMANANA

SECRETARÍA GENERAL

El procedimiento disciplinario está compuesto por dos etapas: indagación preliminar e investigación Disciplinaria.

La víctima puede participar en el proceso así: (i) presentando y ampliando la queja, (ii) aportando las pruebas que tenga en su poder y (iii) recurriendo la decisión de archivo y el fallo absolutorio (art. 90, Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único).

Sin embargo, en los casos de acoso laboral contra empleados, la víctima, según el artículo 17 de la Ley 1010, queda legitimado para intervenir, sin restricciones, directamente o a través de su apoderado.

v. Sanciones especiales para este tipo de conducta⁹:

En los casos en que la víctima está vinculada a la administración distrital mediante una relación legal y reglamentaria o a través de un contrato laboral, la Ley 1010 cataloga la conducta constitutiva de acoso laboral como falta disciplinaria gravísima, cuya sanción puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general.

También se establece una sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales y pago por parte del agresor a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales, del cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso.

En los casos en que la víctima sea contratista, la falta disciplinaria podrá consistir entre otras, en "realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo". Esta falta también es catalogada como gravísima y tiene como consecuencia jurídica la posibilidad de la suspensión en el ejercicio del cargo, la destitución y la inhabilidad general.

Sin embargo, la aplicación de esta falta es restrictiva en la medida en que sólo procede la investigación en los casos en que puede estar de por medio la existencia de uno de los delitos analizados en el acápite correspondiente a la ruta penal.

⁹Artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

vi. Mecanismos de protección a la víctima

Tanto en la Ley 734 como en la Ley 1010, se establece la posibilidad de decretar la suspensión provisional de la persona investigada durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere.

vii. Precisiones con respecto de la acción disciplinaria.

Es importante señalar que el desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria, precisamente porque el ámbito de protección con la acción disciplinaria es salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que se debe observar en el desempeño del empleo por parte de quienes prestan sus servicios subordinados a la administración.

D. RUTA DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA

La acción de tutela fue concebida en el ordenamiento colombiano "para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública" (art. 86 Constitución Política).

i. Objeto de la protección constitucional

Por la naturaleza misma de los actos de acoso laboral, pueden ser múltiples los derechos fundamentales de las personas vulnerados y objeto del amparo constitucional, entre otros, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la integridad física y moral.

En ese orden, el objeto de la acción de tutela, será obtener el amparo de los derechos fundamentales vulnerados y la impartición de una “orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo” (art. 86 Constitución Política)

ii. Sujetos

La acción de tutela está contemplada para favorecer a todas las personas, por ese motivo, cuando quiera que existan actos de acoso laboral en contra de cualquier persona que preste sus servicios a la administración distrital, sin importar la naturaleza de su relación (empleado público o contratista), está habilitada para ejercer la acción de tutela.

iii. Institucionalidad y procedimiento

Todos los jueces de la República son jueces constitucionales y, por ende pueden conocer de las acciones de tutela.

En cuanto a las reglas mediante las cuales se efectúa el reparto de este tipo de acciones, la tutela deberá ser dirigida al juez municipal, por cuanto el artículo 1, inciso 3 del Decreto 1382 de 200, así lo dispone.

La tutela deberá ser fallada dentro de los diez días siguientes a su recepción y en ella se darán las órdenes que correspondan para garantizar la efectividad de los derechos que se pide tutelar a través de un orden perentoria que deberá ser cumplida máximo en un término de cuarenta y ocho horas.

iv. Mecanismos de protección a la víctima

Se ha regulado que desde “la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere (...). El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los

hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso". (Art. 7, Decreto 2591 de 1991).

v. Antecedente jurisprudencial

Mediante sentencia 882 de 2006, la Corte Constitucional estableció que "cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...). Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral".

7. CONSIDERACIONES FINALES

Las víctimas tienen la facultad de acudir a cualquiera de los procedimientos indicados, siempre que los hechos sean susceptibles de valoración por el órgano competente.

Además, no existe en la actualidad, ninguna razón jurídica que impida hacer uso facultativo y cumulativo de las acciones. Esto significa que en un caso que pueda ser conocido por el Comité de Convivencia Laboral, las autoridades disciplinarias, penales y por el juez de tutela, la víctima podría acudir a todas esas instancias o escoger ante quiénes presentar su caso. Siempre teniendo en cuenta que dependiendo de la magnitud de la conducta de que ha sido víctima, si trasciende al ámbito penal, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS JURÍDICOS

Para efectos de una mayor comprensión del texto y como su finalidad es la difusión, divulgación y utilización de las herramientas conceptuales expresadas en él, se presenta a continuación un glosario básico de los términos jurídicos usados a lo largo del protocolo.

Acoso laboral: Es 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. (Ley 1010 de 2006)

Acoso sexual: Es la conducta de alguien que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona. (Código Penal. Artículo 210A)

Derechos Humanos: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Derecho Internacional de los Derechos Humanos: “El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos”¹⁰.

¹⁰ Tomado de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx>

044

04 FEB 2015

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”¹¹.

Tipificación Penal: Es la determinación de una conducta como delito que se incorpora como tal en el Código Penal.

¹¹ Ibídem