



Bogotá D.C., noviembre de 2022

radicado

No. Radicado: 0621202233000000021601
Fecha: 2022-11-04 10:43:19 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE INSPECCION VIGILANCIA
CONTROL Y GESTION TERRITORIAL
Destinatario: DESPACHO DIRECCION TERRITORIAL
Al receptor por favor citar este número de

0621202233000000021601

MEMORANDO

PARA: DIRECTORES TERRITORIALES, COORDINADORES E INSPECTORES DE TRABAJO
SEGURIDAD SOCIAL

DE: DIRECCION DE INSPECCION VIGILANCIA CONTROL Y GESTION TERRITORIAL
SUBDIRECCION DE INSPECCION (E)

ASUNTO: LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, COMPETENCIAS DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RELACIONADAS AL FUERO DE PROTECCIÓN LEGAL CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY 1010 DE 2006.

En ejercicio de las facultades de Policía Administrativa laboral de las que están investidos los inspectores del Trabajo y Seguridad Social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, se emite el siguiente lineamiento para la atención de casos de violencia y acoso laboral, relacionado con la protección legal contemplada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género tal y como lo dispone el convenio número 190 sobre violencia y acoso laboral de la Organización Internacional del Trabajo.

Una de las funciones principales del Inspector de trabajo y seguridad social es la de prevenir, requerir o sancionar, conforme a lo consagrado en los numerales 1 y 2 de artículo 3 de la Ley 1610 de 2013:

**1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores*

2. **Función Coactiva o de Policía Administrativa:** "Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."

El artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo, establece los órganos de control e indica lo siguiente: "La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas 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



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



MINISTERIO DEL TRABAJO

En los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo se otorgaron a las autoridades administrativas del trabajo, la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y sociales, en consonancia con los convenios número 81 y 129 sobre la inspección de trabajo, donde se puede destacar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las y los trabajadores en el ejercicio de su profesión, en la medida en que los inspectores del trabajo, estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas prerrogativas laborales.

Aunado a lo anterior, la Ley 1610 de 2006, dispone que las actuaciones de los inspectores de trabajo pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte y que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control, por lo que están facultados para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente, según la gravedad de la infracción y sin importar en ningún caso, que subsista la gravedad de la infracción, es decir, bastara con que ocurra en tan solo una oportunidad dicha infracción para proceder a sancionar, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normativa vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la actualidad se encuentra vigente 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."*

El artículo 11 de la citada Ley 1010 de 2006 estableció las garantías contra actitudes retaliatorias a favor de las y los trabajadores que deciden presentar y formular quejas y/o denuncias de acoso laboral o se sirvan de testigos:

"Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, 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.**

2. 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 denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley."

De acuerdo con lo anterior, es imperativo fijar el siguiente lineamiento con el fin de definir y recordar la competencia de los inspectores de trabajo y seguridad social, direcciones territoriales, Unidad de Investigaciones Especiales y

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

oficinas especiales del Ministerio de Trabajo, con relación a la competencia de adelantar procedimiento de averiguación preliminar y/o procedimiento administrativo sancionatorio, en los casos en los cuales el empleador termine el contrato de trabajo sin justa causa, donde las y los trabajadores cuente con el fuero legal por acoso laboral, mencionado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con el artículo 7 y 8 de la citada ley.

Del mismo modo, los artículos 9 y 10 *ibidem*, aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la víctima, deben enmarcarse en aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 *ibidem*, **la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar "la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento", requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.**

De acuerdo con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3212 de 2022 radicación número 86577, con magistrada ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, ha expuesto lo siguiente:

- i) *Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso;*
- ii) *En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia;*
- iii) *La conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación;*
- iv) *No se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y,*
- v) *Es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso.*

Es por lo anterior que siguiendo el análisis frente al asunto puntual, el presente lineamiento constituye una respuesta del Estado frente a la asimetría de la relación laboral, puntualmente, para el caso concreto de violencia y acoso laboral en el trabajo, la autoridad administrativa y de control, que en este caso es el Ministerio de Trabajo, realice la comprobación de la ocurrencia de los hechos producto de la presentación de la queja y/o denuncia de acoso laboral, la cual podrá ser de oficio y/o función preventiva ante los comités de convivencia laboral de las empresas del sector privado, donde el Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá analizar que todo despido sin justa causa que realice el empleador dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la respectiva queja y/o denuncia ante el comité de convivencia laboral por parte de las y los trabajadores, será objeto de sanción y/o multa conforme a lo establece el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo reformado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

Para tal efecto y una vez se reciba la querrela y/o queja de las y los trabajadores donde soliciten adelantar procedimiento sancionatorio, ante la inspección del trabajo y seguridad social contra el empleador, como consecuencia de terminar el contrato de trabajo, gozando del fuero de protección legal por acoso laboral, expuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, se procederá a adelantar facultades de prevención y promoción de derechos, ya sea

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
01800 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



realizando acciones de inspección y/o advertencias sancionatorias al empleador tendientes a prevenir y evitar las presuntas violaciones a las normas constitucionales, legales y sociales que regulan la presente materia, lo anterior sin perjuicio de adelantar la respectiva averiguación preliminar y/o procedimiento administrativo sancionatorio contra el empleador, por vulneración a una norma laboral, teniendo en cuenta que el inicio de actuación administrativa, podrá ser de oficio o a solicitud de parte, en virtud del artículo 6 de la Ley 1610 de 2013.

En particular el fuero de protección legal menciona el artículo 11 de Ley 1010 de 2006, es de seis (6) meses contados desde la instauración de la queja, denuncia o querrela, ante el respectivo empleador y/o comité de convivencia laboral, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, tiempo durante el cual no se podrá despedir a las y los trabajadores, pues ese despido se considera ineficaz, el cual podrá ser reclamado y/o puesto en conocimiento por medio de la acción de tutela ante los jueces constitucionales por violación a los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45922 del 5 de julio de 2017 con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, ha indicado lo siguiente con relación a la protección constitucional, veamos:

"En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia."

En similar sentido la Corte Constitucional a través de la Sentencia **T-317 de 2020** ha expuesto lo siguiente:

"es responsabilidad de los representantes legales, del empleador o de los jefes superiores conocer y tramitar ante la propia empresa u organización la denuncia que presente el trabajador contra un jefe inmediato, supervisor o compañero; de no hacerlo el empleador o jefe superior queda jurídicamente vinculado como participe en la comisión de este tipo de conductas".

Adicionalmente, la Corte en su sentencia de tutela indicó que frente al asunto particular hubo un claro desconocimiento de lo señalado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, así:

"Lo anterior, en claro desconocimiento de lo señalado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, norma que prohíbe el despido del trabajador que formule queja de acoso laboral dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia efectuada. (...) Para la Sala es evidente que la terminación unilateral del contrato laboral del accionante carece de todo efecto pues al 10 de junio de 2019, fecha en la que se le notificó la culminación del mismo, gozaba de un fuero legal en los términos establecidos en el citado precepto. Por lo anterior, se debe entender que – por mandato de ley– el vínculo contractual nunca se extinguió y siguió su curso normalmente."

La Corte Constitucional en sentencia **T-572 de 2017**, determinó lo siguiente:

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 112515
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

"Las expresiones empleadas contra el accionante resultaron lesivas de su dignidad humana al restarle su condición de persona para identificarlo con animales o con objetos y al calificarlo de esclavo o no apto para el trabajo. Esta Corporación ha puesto de presente la conexidad entre la dignidad humana y derechos como el buen nombre o la honra".

(...)

"Encuentra entonces la Sala que, frente a los actos discriminatorios de carácter racial que padeció el accionante, la empresa accionada tomó cartas en el asunto 11 meses después de la primera queja formulada en octubre de 2011"

(...)

"Se tiene entonces que la atención tardía, las falencias en los procedimientos y la generalidad e ineffectividad de las medidas, se tradujeron en un déficit de protección del derecho de Becerra Palacios a no ser discriminado y, de contera, de su derecho al debido proceso. Advierte la Sala que esta insuficiencia podría estar vinculada a un posible incumplimiento de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006, asunto que no corresponde examinar al Juez de Tutela en esta oportunidad, pero que puede generar un detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ello, se hace imperativo ordenar a la autoridad competente la actuación correspondiente, en este caso al Ministerio del Trabajo, a efectos de que, dentro de los seis (6) meses siguientes, verifiquen el acatamiento e implementación de lo dispuesto en la ley 1010 de 2006 por parte de la empresa A.R. Los Restrepos S.A.S. Igualmente se dispondrá la revisión del trámite dado por el Ministerio a las quejas formuladas en su oportunidad por el accionante contra la Empresa. Así, por ejemplo, esta Sala ha advertido que las Leyes 1010 de 2006 y 1610 de 2013, y la Resolución número 2143 de 2014, numerales 36 y 41 de su artículo 7 -transcritos en esta providencia-, atribuyen funciones a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social encaminadas a tal finalidad."

La Corte también aclara lo siguiente:

"el deber de protección de las autoridades a los derechos fundamentales implica un compromiso con su realización efectiva, dentro del ámbito de sus competencias. Para la Sala, estos postulados no fueron cumplidos por las autoridades del Ministerio que tuvieron a su cargo el conocimiento del asunto que motivó las actuaciones del señor Becerra Palacios."

Así mismo señala que la Corte sobre las inspecciones de trabajo que:

"frente a la función preventiva permitían indagar por el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 en la empresa A.R. Los Restrepos S.A.S., y la función coactiva daba lugar a requerir el cumplimiento de la ley contra el 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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

"De lo dicho se colige que las autoridades del trabajo omitieron el cumplimiento de sus deberes en detrimento del derecho fundamental del señor Becerra a no ser discriminado por razones de raza. Esta forma de tramitar el reclamo de quien pretendía se le protegiera en su derecho a no ser discriminado por razones de raza, no contribuye a superar las prácticas racistas en el entorno laboral y riñe con el deber constitucional de materializar los derechos fundamentales de las personas, además de desconocer el carácter eficaz que debe orientar la función administrativa. Las autoridades del Ministerio del Trabajo no sólo ignoraron en términos reales al quejoso, sino que nada hicieron para que la discriminación racial en la que pudieron incurrir algunos trabajadores de la empresa fuera controvertida y superada."

Concluye la Corte lo siguiente:

"Para la Sala no se trata de ausencia de normas para proteger el derecho fundamental a no ser discriminado por razones de raza. Con todo, la orden que se le dará al Ministerio del Trabajo en el sentido de producir una directriz específica que permita mejorar la atención y el trámite de las quejas por discriminación racial en el ámbito laboral se encaminan al logro del objetivo perseguido por el accionante."

En sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL número 3654-2022 radicación número 89855 del 03 de octubre de 2022 Magistrado Ponente Santander Rafael Brito Cuadrado, expuso:

"El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1°, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública."

(...)

Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados."

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció."

(...)

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral. (subrayado fuera del texto)

Con base en todo lo expuesto, a continuación, se establece el siguiente lineamiento institucional y orientador para la prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, relacionadas con el fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006:

- El fuero de protección legal de acoso laboral mencionada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, no sólo cobijará a las y los trabajadores que hayan presentado su respectiva queja, solicitud y/o denuncia de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral, sino también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la ley 1010 de 2006.
- De manera inmediata se deberá dar cumplimiento obligatorio por todos los inspectores de trabajo y seguridad social, de las Direcciones Territoriales, Unidad de Investigaciones y Oficinas Especiales del Ministerio de Trabajo, en conocer y adelantar facultades de prevención y promoción de derechos, ya sea realizando acciones de inspección y/o advertencias sancionatorias al empleador tendientes a prevenir y evitar futuras violaciones a las normas constitucionales, legales y sociales que regulan la presente materia, sin perjuicio de adelantar los procedimientos administrativos sancionatorios y averiguaciones preliminares, cuando conozcan de quejas y/o denuncias de las y los trabajadores contra empleadores, que presuntamente vulneren las prerrogativas legales establecidas en artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y proceder a sancionar conforme a las reglas y criterios de razonabilidad y proporcionalidad que trata el artículo 12 de la Ley 1610 de 2006 y artículo 50 de la Ley 1437 de 2011.
- Para la verificación de la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral de la organización por parte de las y los trabajadores a su empleador, que hace referencia el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, bastará con analizar que dicha queja y/o denuncia este puesta en conocimiento del empleador y/o comité de convivencia laboral, donde además se podrá analizar y examinar los medios probatorios allegados por las y los trabajadores y que se enmarquen en conductas propias de violencia y acoso laboral, dejando constancia que dicha verificación se podrá realizar en dos (02) escenarios. 1) Por parte del Grupo Interno de Resolución de Conflictos y Conciliaciones o quien haga sus veces: Cuando el inspector de trabajo y/o autoridad administrativa conoce a prevención de la queja y/o denuncia presentada al empleador y/o comité de convivencia laboral, por una presunta conducta enmarcada en la Ley 1010 de 2006. 2) Por parte Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o quien haga sus veces: Cuando el inspector de trabajo y/o autoridad administrativa conoce de la solicitud de investigación administrativa por un presunto despido realizado por el empleador existiendo la presunción legal derivada de la presentación de la queja y/o denuncia por acoso laboral.

La presunción legal del despido dentro de los seis (6) meses posteriores a la presentación de la queja y/o denuncia se entenderá que fue como consecuencia de la queja por violencia y acoso laboral, pues para el

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

caso particular, la carga de la prueba la tendrá el empleador en demostrar que tal despido fue con justa causa y no en razón de la presentación de la queja y/o denuncia por violencia y acoso laboral.

- A los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Directores Territoriales, Unidad de Investigaciones y Oficinas Especiales del Ministerio de trabajo, se exhorta para que a través de los grupos internos de trabajo de atención al ciudadano y trámites y/o reacción inmediata, establezcan una prioridad en la recepción y clasificación a estos casos, con el fin de remitir la queja y/o denuncia al grupo de trabajo de prevención inspección vigilancia y control de las direcciones territoriales a nivel nacional y procedan a atender estas quejas y/o denuncias dentro del mes (01) siguiente a su radicación, a fin de establecer la comprobación de la ocurrencia de violencia y acoso laboral y entrar a analizar que el despido de las y los trabajadores fue dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja y/o denuncia de violencia y acoso laboral.

Cordialmente,

CARLOS ANDRÉS DUSSAN SALAS

CARLOS ANDRÉS QUIÑONEZ RUIZ

Elaboró: CRiño
Revisó: Amparo A/E Guavara (I Angel), Salamanca

Vo.Bo. J. Jimenez
Vo. Bo. A. Pachón
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13.
Teléfono PBX
(501) 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