



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

OJ02273 - 17

Bogotá, 07 de noviembre de 2017

Doctora

LUZ MARY LOSADA CALDERÓN

Representante Rector

Secretaría Técnica Comité de Convivencia Laboral

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

La Ciudad



Ref: Concepto jurídico. Las publicaciones hechas en la red social de Facebook, constituyen acoso laboral?

Respetada Doctora:

En atención a su solicitud de concepto jurídico, respecto de si las publicaciones hechas por el docente Guillermo Vanegas Florez, constituyen acoso laboral, de manera atenta me permito emitir el respectivo pronunciamiento de la siguiente manera, **aclorando que esta Oficina no analiza asuntos particulares y concretos**, sino que desarrolla los temas desde el punto de vista jurídico de manera general, de tal forma que el pronunciamiento se constituya en un criterio más para adoptar las decisiones que correspondan:

I. PROBLEMA JURÍDICO.

Las publicaciones hechas en la red social de Facebook, constituyen acoso laboral?

II. MARCO NORMATIVO.

1. 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"

III. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA.

Sea lo primero indicar que, tal y como se señaló al inicio del presente documento, esta Oficina Asesora Jurídica no conceptúa casos particulares y concretos, por lo que no se analizarán las consideraciones particulares expuestas en la queja presentada por el peticionario ante el Comité de Convivencia Laboral, por no ser materia de competencia de este Despacho.



Es por ello que las argumentaciones que se expongan en el presente concepto jurídico, obedecen a la línea institucional que esta Oficina considera como aquella que debe seguir la Institución, en casos similares al consultado.

Así, 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*, define de manera clara, además de determinar políticas de prevención, el acoso laboral, y las circunstancias en que dicha conducta se manifiesta.

El artículo 2 ibidem, al respecto señala:

“...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...”

(...)

(Subrayado propio)

Es claro entonces, que el sentido de la norma es definir y por ende sancionar, **todas aquellas conductas persistentes**, que tengan como finalidad entre otras, generar desmotivación en el trabajo, concluyendo entonces que, una sola conducta aislada, que no sea persistente o repetitiva, no puede ser entendida como acoso laboral, sea que esta sea manifestada en redes sociales o en cualquier otro medio.

Sin entrar en un análisis del caso particular por las razones ya expuestas, de la documentación allegada se observa que la publicación que el quejoso consideró ofensiva y constitutiva de acoso laboral, fue publicada en la red social de Facebook el día 3 de septiembre de 2017; no se observa otra actuación que permita colegir la persistencia en la actuación presuntamente hostil del denunciado, por lo que, al tenor de lo transcrito en líneas anteriores, se estaría frente a la presencia de un solo acto que no constituiría per se, un acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

No obstante lo anterior, el artículo 7 de la citada ley, además de contemplar todas aquellas conductas constitutivas de acoso laboral, señala lo siguiente:

“...Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales...”



Quiere lo anterior significar que en aquellos casos en que la queja es presentada con una sola actuación que se considera ofensiva de la dignidad y demás derechos señalados en la norma, es necesario que la autoridad competente determine si ese solo hecho denunciado, es lo suficientemente hostil como para considerarlo ofensivo de la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales del denunciante.

Al respecto, la sentencia C-780/07, MP Rodrigo Escobar Gil, al respecto señala:

*“...El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la **ocurrencia repetida y pública de cualquiera** de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) **cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral;** y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral...”*

Quiere significar lo anterior que en concepto de esta oficina, existirá acoso laboral, siempre que se trate de actos repetitivos y persistentes que busquen infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo¹. Empero, en tratándose de un acto aislado, deberá ser el funcionario competente el encargado de determinar si el acto por sí solo, es lo suficientemente grave para considerar la existencia del acoso laboral denunciado.

La presente respuesta tiene la naturaleza de concepto jurídico y constituye un criterio auxiliar de interpretación de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,

JÓRGE ARTURO LEMUS MONTAÑEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Johanna Castaño González.
Abogada Oficina Asesora Jurídica

¹ Art. 2 Ley 1010-2006

207B

M: 2692



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

John P.

CCLUD-00105

Bogotá D.C., Noviembre 1 de 2017

Doctor

JORGE ARTURO LEMUS MONTAÑEZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

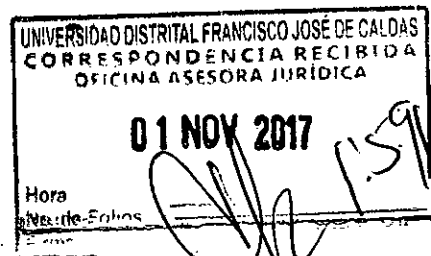
Bogotá D.C. – Colombia

Respetado Doctor Lemus

El Comité de Convivencia Laboral, en su sesión No. 010, tal como consta en el Acta de fecha 18 de Octubre de 2017, **DETERMINÓ** solicitarle nuevamente emitir la respuesta a nuestro oficio CCLUD-0090, sobre caso de acoso mediático a través de Facebook presentado el docente JORGE EDILBERTO PEÑUELA y cuyo oficio fue radicado en la dependencia a su cargo el pasado 29 de septiembre de 2017.

Cordialmente

Luz Mary Losada Calderón
LUZ MARY LOSADA CALDERÓN
Representante del Rector
Secretaria Técnica del Comité



Copia: Archivo

Trascribió	Silvia Sánchez Fajardo	Contratista Rectoría	
Revisó	Luz Mary Losada Calderón	Secretaria Técnica Comité de Convivencia Laboral	<i>[Handwritten mark]</i>



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

CCLUD-0090

Bogotá D.C., Septiembre 26 de 2017

Doctor

CARLOS ARTURO QUINTANA ASTRO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Bogotá D.C. – Colombia

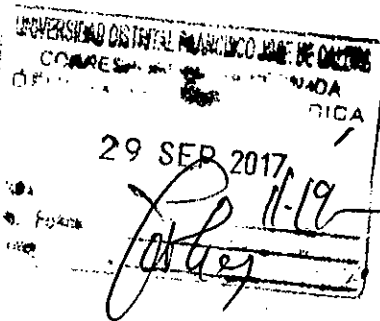
Respetado Doctor Quintana:

El Comité de Convivencia Laboral, en su sesión No. 009, tal como consta en el Acta de fecha 22 de Septiembre de 2017, **DETERMINÓ**, solicitarle se sirva emitir concepto jurídico a más tardar para el día 6 de octubre de 2017, para establecer si el caso de acoso mediático a través de Facebook presentado el docente JORGE EDILBERTO PEÑUELA, se constituye o no como acoso laboral. Adjunto comunicación en cuatro (4) folios

Cordialmente,

Luz Mary Losada C.
LUZ MARY LOSADA CALDERÓN
Representante del Rector
Secretaria Técnica del Comité

Copla: Archivo



Trascribió	Silvia Sánchez Fajardo	Contratista Rectoría	
Revisó	Luz Mary Losada Calderón	Secretaria Técnica Comité de Convivencia Laboral	

1773

M: 2468



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Johanna L.

CCLUD-0090

Bogotá D.C., Septiembre 26 de 2017

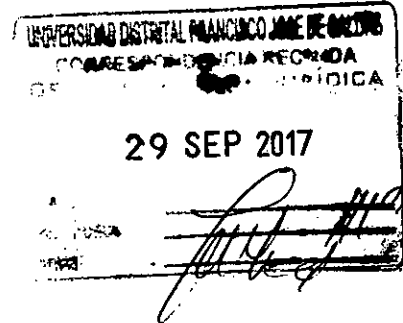
Doctor

CARLOS ARTURO QUINTANA ASTRO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Bogotá D.C. – Colombia



Respetado Doctor Quintana:

El Comité de Convivencia Laboral, en su sesión No. 009, tal como consta en el Acta de fecha 22 de Septiembre de 2017, **DETERMINÓ**, solicitarle se sirva emitir concepto jurídico a más tardar para el día 6 de octubre de 2017, para establecer si el caso de acoso mediático a través de Facebook presentado el docente JORGE EDILBERTO PEÑUELA, se constituye o no como acoso laboral. Adjunto comunicación en cuatro (4) folios

Cordialmente,

Luz Mary Losada Calderón
LUZ MARY LOSADA CALDERÓN
Representante del Rector
Secretaria Técnica del Comité

Copia: Archivo

Trascribió	Silvia Sánchez Fajardo	Contratista Rectoría	
Revisó	Luz Mary Losada Calderón	Secretaria Técnica Comité de Convivencia Laboral	<i>9</i>



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Comité

Comite de Convivencia

Act. # 009

22/sep/17

4.3

OACI-0266

Bogotá D.C., 4 de septiembre de 2017

Doctor
JOHNNY ALEXANDER URIBE OCHOA
Presidente
COMITE DE CONVIVENCIA
Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Ciudad

3629

[Handwritten signature]

REFERENCIA: Queja Jorge Edilberto Peñuela

Respetado doctor Uribe:

Para su conocimiento y fines pertinentes, de manera atenta me permito adjuntar en 3 folios, la queja presentada por el docente de la Facultad de Artes de la referencia.

Atentamente,

[Handwritten signature]
LUZ MARINA GARZÓN LOZANO
Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno

Anexo: Lo anunciado

Proyectó:	Gloria Stella Gracia Salas	Secretaría OACI	<i>5</i>
-----------	----------------------------	-----------------	----------

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Bogotá D.C., 4 de septiembre de 2017

Doctora
Amparo Bautista Torres
Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano
Ciudad.-

Apreciada doctora:

Respetuosamente, me permito poner en su conocimiento el acoso mediático del cual soy objeto por parte del profesor Guillermo Vanegas Flórez a partir del día 3 de septiembre de 2017, a través de Facebook. Expongo a continuación:

I. Los hechos:

- 1) Desde 2002, soy profesor de la Universidad y actualmente me desempeño en el proyecto curricular de artes plásticas y visuales y de la maestría de estudios artísticos de la ASAB.
- 2) El profesor Guillermo Vanegas se desempeña en la Facultad de Artes-ASAB como profesor ocasional, es responsable de algunas cátedras y orienta la Sala de Exposiciones ASAB.
- 3) He mantenido diferencias estéticas con el profesor Vanegas, pero hasta hace poco estas fueron tramitadas cordialmente.
- 4) El 3 de septiembre el profesor Vanegas publicó en su perfil de Facebook un Meme con información falsa, con dos propósitos. En primer lugar, para desprestigiar a la Facultad de Artes-ASAB ante la opinión pública (ver imagen 1), y, en segundo lugar, para enlodar mi buen nombre ante colegas, estudiantes y ciudadanos, y desprestigiar mi práctica profesional ante colectivos en general de Facebook.
- 5) Falsamente, el meme informa que voy a ser decano de la facultad de Artes-ASAB como recompensa por no denunciar ante los colectivos de Facebook el estado actual de esta facultad.
- 6) El *bullying* y la campaña de odio en mi contra del profesor Vanegas me ha causado un gran perjuicio moral y físico (ver imagen 2).



7) Previamente, el profesor Vanegas hizo objeto de sus burlas y acoso mediático al maestro Santiago Niño, decano de la facultad de Artes-ASAB (ver imagen 3).

II. Solicitud:

Atendiendo a las disposiciones de la Universidad Distrital para garantizar a la comunidad universitaria un ambiente de cordialidad y respeto entre sus estamentos, respetuosamente solicito se investigue la conducta del profesor Vanegas.

III. Anexos:

Copia de cédula de ciudadanía del peticionario.

Imagen 1

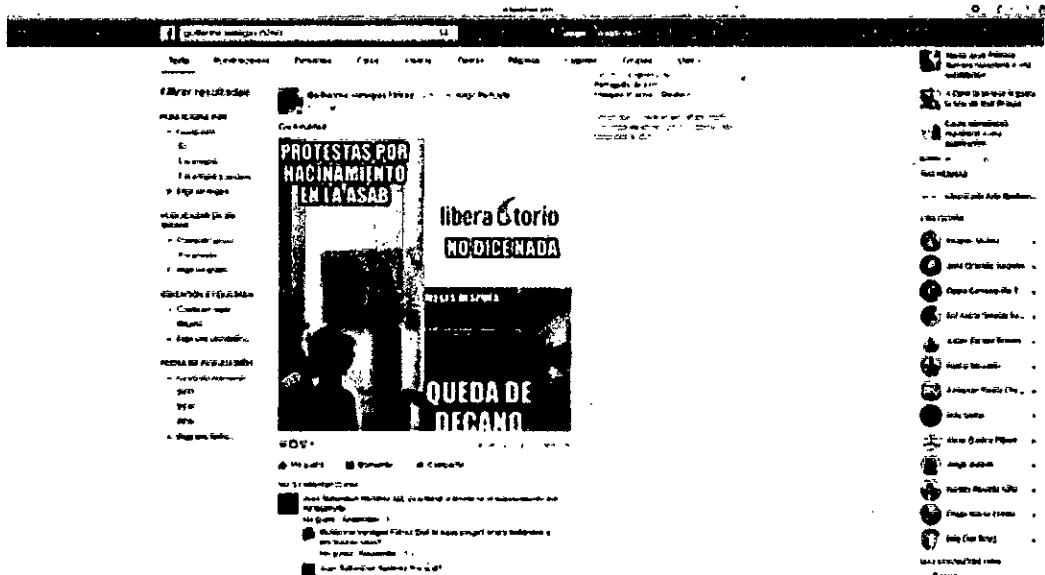


Imagen 2

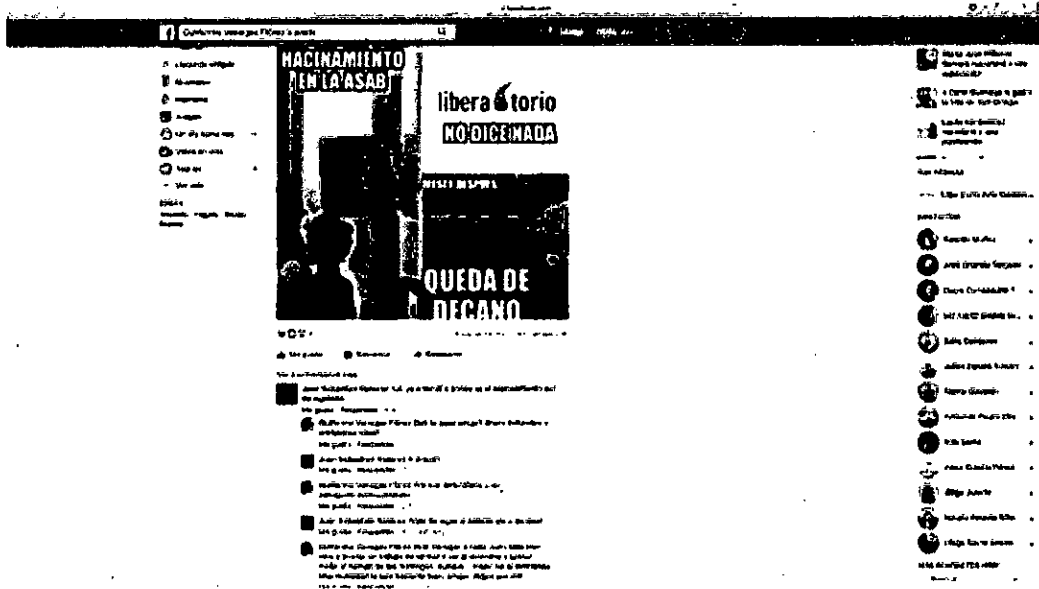
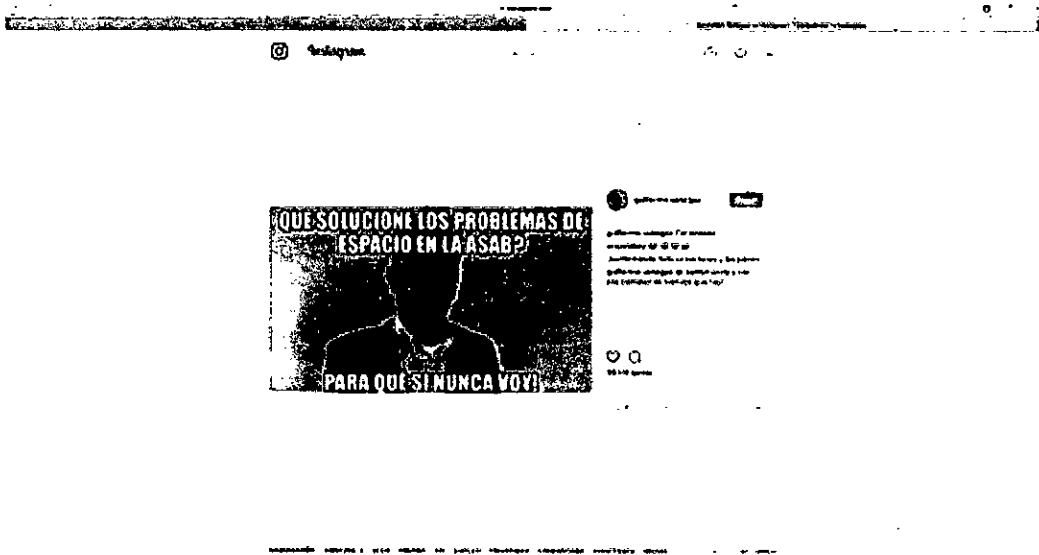


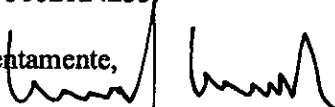
Imagen 3



Notificaciones:

Las notificaciones las recibiré en la carrera 7 45-48, Apt. 203, o en el teléfono 3002124235

Atentamente,


 Jorge Edilberto Peñuela
 C.C. 19.311.189 de Bogotá

C.C. Oficina Asesora de Control interno