



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20192040089961  
Fecha: 20-03-2019 03:23 pm

Bogotá D.C.

Señor



Ref. Acoso laboral en entidades públicas. Rad. 20199000101972 del 19 de marzo de 2019.

Cordial saludo.

Con relación a su comunicación radicada ante este Departamento, mediante la cual señala una serie de presuntas situaciones y hechos en las que, en su sentir, se configuran como un acoso laboral y requiere se investiguen las conductas desplegadas por su jefe inmediato en la entidad en la que presta sus servicios, a efecto de lo cual es pertinente señalar:

La Ley 1010 de 2006, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.", establece:

**"ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.**

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo referenciará al registro de evidencia digital de la Función Pública



*escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.*

*PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.*

*PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible."*

La Circular No. 42 de 2007, emitida por la Procuraduría General de la Nación señala:

*"Con el fin de dar alcance al numeral 6 de la Circular número 20 de 18 de abril de 2007, de conformidad con las competencias establecidas en 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" se atenderá la siguiente instrucción:*

*"6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencias deberán remitirse **en todos los casos al Ministerio Público, esto es, a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales,** órganos de control que dentro de su circunscripción territorial, les corresponde tramitar la acción disciplinaria, en estos casos, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 3 de la Ley 734 de 2002. (...)"*

De acuerdo con la disposición transcrita, quien se sienta víctima de acoso laboral podrá acudir a los mecanismos de prevención de dichas conductas, establecidos por las empresas e instituciones en sus reglamentos de trabajo para la superación de las mismas; en caso de haberse agotado este procedimiento y no se logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencia deberá remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y/o Municipales, que dentro de su circunscripción territorial les corresponda tramitar la acción disciplinaria, en estos casos.

Finalmente, consideramos oportuno precisar con fundamento en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup> que Función Pública carece de competencia para investigar los hechos señalados en su comunicación, en razón a que la entidad no es un órgano de control o vigilancia que tenga como función investigar las actuaciones que se surtan al interior de las entidades públicas.

Cordialmente,

JAIME HUMBERTO JIMENEZ VERGEL  
Coordinador Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional

Proyectó: Sergio A. Castaño S/ Revisó: Jaime H. Jiménez V.  
Copia: Procuraduría Provincial de Armenia – [provincial.armenia@procuraduria.gov.co](mailto:provincial.armenia@procuraduria.gov.co)  
12004.15

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública