



Concepto 293471 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000293471

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000293471

Fecha: 07/07/2020 09:03:00 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Trabajo en casa. ACOSO LABORAL. Definición, modalidades y causales. Radicado: 20209000214622 del 29 de mayo de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con el aumento del trabajo estando casa, el recibo de correos en horario no laboral y las normas de seguridad para regresar a las labores presenciales.

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es preciso mencionar que acorde con las disposiciones del Decreto 430 de 2016¹ a este Departamento Administrativo le compete el fortalecimiento de servidores públicos, entidades u organismos del Estado tanto en funcionamiento como organización. Así mismo, contribuye al desarrollo de la gestión pública, principalmente al servicio del ciudadano, mediante formulación, implementación, seguimiento, evaluación de políticas públicas, entre otros, adoptando instrumentos técnicos y jurídicos como medio de asesoría y capacitación.

Por lo tanto, nuestra competencia para establecer directrices jurídicas guarda relación directa con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan dificultad en su comprensión o aplicación. Sin que, por este hecho, tales atribuciones comporten la definición de casos particulares causados por actos o decisiones administrativas, tal como lo presenta en su comunicación.

En ese sentido, corresponde a la entidad empleadora absolver las situaciones particulares del personal a su cargo por cuanto, es quien conoce de manera cierta y documentada los detalles surgidos de dicha relación laboral.

No obstante, lo anterior, nos referiremos al fundamento legal que permite el trabajo en casa durante la emergencia sanitaria causada por el covid 19, las causales constitutivas de acoso laboral y las normas de seguridad exigidas para el regreso de los empleados a las instalaciones presenciales a fin de evitar los riesgos de salud, con base en la siguiente normativa:

El Decreto 491 de 2020, «Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica», establece en su artículo 15:

«ARTÍCULO 15. *Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio.* Durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En ningún momento la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica y la declaratoria de Emergencia Sanitaria, así como las medidas que se adopten en desarrollo de las mismas, podrán suspender la remuneración mensual o los honorarios a los que tienen derecho los servidores públicos o docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior pública, respectivamente.

PARÁGRAFO. Cuando las funciones que desempeña un servidor público, un docente ocasional o de hora cátedra no puedan desarrollarse mediante el trabajo en casa, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan».

A lo anterior, el Gobierno Nacional permite la modalidad de trabajo en casa como medida de aislamiento preventivo para evitar la continuada propagación del virus causado por el covid 19. Por lo que, resulta entendible, en especial, para quienes son padres el incremento en sus actividades diarias dada la multiplicidad de roles que están cumpliendo a causa de la pandemia. Sin embargo, aunque dicha situación es entendible la misma es igual para todos los empleados del Estado que actualmente estamos bajo la modalidad de trabajo en casa. Así mismo, sobre este punto es importante resaltar que, si le es posible, acuda ante la entidad empleadora e intente llegar a un acuerdo sobre su situación particular.

De otra parte, respecto al recibo de correos electrónicos en domingo y/o festivo, en caso de percibir que constituye una conducta de acoso laboral conforme a las disposiciones de 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 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

De la misma manera, 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. (...)

Conforme a lo anterior, la citada Ley, en sus artículos [7º](#) y [8º](#) consagra las conductas constitutivas o no de acoso laboral. Así mismo, se indica que la persona que se considere víctima de acoso laboral, puede formular la queja ante el Comité de Convivencia Laboral² de la entidad donde labora. En caso de haberse agotado este procedimiento y no se hubiere logrado superar dicha situación debe remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales y municipales, que correspondan dentro de su circunscripción a efectos de iniciar la acción disciplinaria correspondiente.

Finalmente, en cuanto a las medidas de seguridad para que los empleados regresen a sus labores de manera presencial evitando el riesgo de contagio, este Departamento Administrativo junto con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud expidieron la Circular Externa [100-009](#) del 7 de mayo de 2020 en la cual se establecen acciones a implementar por parte de las entidades en cumplimiento del protocolo general de bioseguridad fijado por el Ministerio de Salud en la [Resolución 666 del 24 de abril de 2020; documentos que adjunto para su conocimiento y fines pertinentes.](#)

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. «Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública»

2. Creado por el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y regulado por la Resolución número 00001356 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, como organismo encargado de prevenir las conductas de acoso laboral a través de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo.

Fecha y hora de creación: 2025-12-22 15:13:14