

**Función Pública**

Concepto 313661 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000313661

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000313661

Fecha: 06/05/2024 03:39:32 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: EMPLEOS. Comité de convivencia laboral. Agresiones verbales. RAD 20242060285062 del 4 de abril de 2024.

En atención a la radicación de la referencia, en el cual manifiesta lo siguiente:

“Soy funcionaria pública de la alcaldía del Municipio de La Ceja, Antioquia, en la secretaria de gobierno y seguridad. En el año 2019 ingreso de manera vinculada provisional la señora Ángela María Gutiérrez Suarez con CC 43.726.205, quien es una paciente psiquiátrica. Desde su ingreso la han trasladado de dependencia en dependencia, ya que genera comportamientos agresivos en contra de sus compañeros, persecución y acoso laboral, haciendo la convivencia laboral insoportable. Desde el año 2022, fue trasladada a la secretaria de gobierno en la casa de justicia y paz, donde de la misma manera realiza comportamientos agresivos, persecución y acoso laboral y elige sus víctimas sin causa aparente y comienza agredir frente a sus compañeros y usuarios, grita insulta, amenaza con el fin de agredir sus compañeros, escribe difamando en redes sociales a sus compañeros, se escuda en las oficinas de la Gobernación de Antioquia, en entidades de protección a la mujer, llora y se hace la víctima afirmando agresiones y ofensas de parte de sus compañeros y jefes en su contra, demanda, tutela y escribe pidiendo protección ante los jefes de la alcaldía. Le ordenaron realizar trabajo en casa y no cumple órdenes y sigue yendo al trabajo, porque dice que su deseo es q la echen y por eso seguirá con su comportamiento en contra de los demás, para ella demandar y ser indemnizada, porque supuestamente x su condición psiquiátrica ella tiene protección

laboral. Por parte de los funcionarios agredidos por esta funcionaria, se ha escalado la situación ante el comité de convivencia laboral, ante la oficina de gestión humana, del departamento administrativo de servicios generales, ante la personería, la oficina de control interno disciplinario, la oficina de seguridad y salud en el trabajo; sin que haya respuesta efectiva y positiva, la respuesta general es q no se puede hacer nada, ya que ella tiene una condición psiquiátrica y que somos los demás compañeros, quienes debemos acomodarnos a la situación de ella, dejándonos agredir, injuriar, afectar y no hay soluciones eficientes, efectivas, empáticas. Mi consulta es que actuaciones legales y que entidad es la encargada, que se puedan realizar en contra de esta funcionaria psiquiátrica y q sanciones y decisiones se pueden tomar por parte de la alcaldía de La Ceja, para que se pueda proteger los derechos de los demás funcionarios de esta persona y no haya impedimento en ejecutar decisiones por la condición mental de la señora.”

Sea lo primero indicar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, ni de los factores salariales de los servidores públicos, por lo tanto dichas operaciones deberán ser realizadas al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en

desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Sin embargo, resolveremos de manera general su interrogante, así: La Ley 1010 de 2006¹ establece:

“ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y 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.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

(...) ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

(...) – la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; - los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

la persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. Así mismo, el objeto de la norma es propender por un buen ambiente laboral.

Por su parte, la Resolución del Ministerio del trabajo 652 de 2012² consagra:

“ARTÍCULO 6. Funciones del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Examinar 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.

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

(...)5. Formular 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.

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado”

En este mismo, frente al trámite que debe adelantar el comité de convivencia laboral de la entidad, tenga en cuenta lo expresado por la Procuraduría General de la Nación en la consulta C-111 de 2017:

“En este orden de ideas, las acciones a cargo del Comité implican una actividad proactiva para lograr un acuerdo entre las partes cuya convivencia laboral se encuentra afectada; su papel de tercero imparcial, neutral y calificado, que promueve la composición amigable entre las partes para construir un acuerdo que supere el hecho que afecta la paz y la convivencia laboral, «facilitando el diálogo entre ellas y promoviendo fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes», permiten inferir que su actividad no es la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a la problemática planteada para su conocimiento”

De esta forma, el comité es una instancia al interior de la entidad que está llamada a actuar como tercero neutral en la construcción de un acuerdo por parte de las partes implicadas, para lograr armonía entre las personas que conviven en el ambiente laboral.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica en el caso de que un servidor público agreda a otro verbal o física la autoridad competente para pronunciarse es el Comité de Convivencia Laboral o la instancia creada para tal fin por la Administración y de acuerdo con lo que se establezca deberá tomar las acciones a que haya lugar, sin perjuicio de las acciones disciplinarias o penales si a ello hubiere lugar.

De otra parte, la Ley 1952 de 2019³ sobre el particular dispone:

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

Acatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el manejo del orden público.

Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos.

Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.

Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

(...) Negrilla fuera de texto

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

(...)

Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.

(...)

Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.

(...)

De acuerdo con la norma en cita se encuentra expresamente prohibido proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio, so pena de incurrir en una falta disciplinaria. En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el evento que se presente tal situación sería procedente dar a conocer los hechos a Control Disciplinario Interno con el fin que de ser procedente se abra una indagación preliminar o un proceso disciplinario.

Finalmente, me permito indicarle que 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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón. Revisó: Maía Valeria Borja Guerrero.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:23:55