



Función Pública

Concepto 129331 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

20176000129331

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20176000129331

Fecha: 06/06/2017 10:59:04 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: ACOSO LABORAL.- Autoridad competente para conocer de conductas que puedan derivar en un presunto acoso laboral RAD. 20179000129572 del 22 de Mayo de 2017.

En atención al escrito de la referencia, mediante la cual presenta una serie de interrogantes referentes a un presunto acoso laboral, me permito indicar que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto no somos competentes para dirimir conflictos, ni determinar derechos individuales; de la misma manera, se indica que este Departamento no es un organismo de control o vigilancia y no tiene la competencia para pronunciarse en temas de acoso laboral.

No obstante lo anterior, respecto del acoso laboral, es preciso indicar que la Ley 1010 de 2006, establece lo siguiente:

“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.” Subraya nuestra

Ahora bien, los artículos 2 y siguientes de la citada Ley 1010 de 2006, contempla la definición del acoso laboral, así como modalidades, los sujetos activos y pasivos y las conductas que lo constituyen.

Por su parte el artículo 9 ibídem, contempla:

“ARTÍCULO 9.- 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 2 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 <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 escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

(...)” Subraya nuestra

De acuerdo con lo anterior, es pertinente manifestar que la Ley 1010 de 2006 no estableció de forma expresa cómo debe conformarse una instancia que conozca acerca de posibles conductas de acoso laboral, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que puedan presentarse dentro de una relación laboral privada o pública; no obstante, señaló que serán los reglamentos internos de trabajo de los organismos o entidades públicas quienes deban constituir las instancias, mecanismos y procedimientos con miras a conocer las quejas relacionadas con dicha situación; así como establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, para lo cual, la norma otorgó un plazo perentorio de 3 meses, a partir de la promulgación de dicha ley; es decir, a partir del 23 de Enero de 2006.

En ese sentido, la instancia que la administración haya determinado como apropiada para conocer de estas situaciones, será la encargada de atender las situaciones que sobre el particular se presenten.

De otra parte, señala el numeral segundo del artículo noveno de la Ley 1010 de 2006 que 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.

Así las cosas, y como quiera que inicialmente la autoridad competente para pronunciarse en torno a los escritos de presuntos actos de acoso laboral es la instancia creada para tal fin en la entidad donde presta sus servicios el empleado público, a través del procedimiento interno, confidencial, conciliatorio de que trata la Ley 1010 de 2006, respetuosamente le sugiero que ponga en conocimiento de esta la situación presentada en su entidad.

Para mayor información respecto a temas del empleo público, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema objeto de su consulta, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

11601.8.2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:38:45