



Función Pública

Concepto 314811 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

20176000314811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20176000314811

Fecha: 19/12/2017 12:43:10 p.m.

Bogotá D.C.

REF. EMPLEO. Marco legal para garantías contra actitudes retaliatorias por acoso laboral. RAD. 2017-206-028950-2 del 10 de noviembre de 2017.

En atención a la consulta elevada en el escrito de la referencia en la cual solicita información respecto al marco legal para aplicar la garantía contra actitudes retaliatorias por acoso laboral me permito informarle que :

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 11. **GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que

trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.» (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. [...]

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley

La Ley 1010 de 2006 definió el acoso laboral y determinó las modalidades generales como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. También señala que 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.

La Ley 1010 de 2006 previó unas garantías en favor del quejoso en una presunta situación de acoso laboral con el fin de evitar actos de represalia. Dentro de las garantías se consagró que carecerán de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

De conformidad con lo anterior, la Administración debe analizar si se verificó una conducta que se enmarque en las modalidades de acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006, la cual debió haber sido puesta en conocimiento a las autoridades señaladas en el artículo 9 *Ibíd*em en cuanto se presentó.

Para que opere la garantía es necesario demostrar la existencia de los hechos que se catalogan a título de acoso laboral y que los mismos sean verificados (ocurrencia) por la autoridad competente; autoridad que dicho sea de paso por disposición del artículo 12 de la misma norma es el Ministerio Público.

De acuerdo con lo anterior, la protección “Garantías contra actitudes retaliatorias” no opera por la sola denuncia, y por lo tanto, para que un empleado goce de la misma, deberá demostrar a través de un proceso la ocurrencia de las presuntas conductas denunciadas, el cual terminará con sentencia que así lo declare.

CONCLUSION:

En concepto de esta Dirección Jurídica, la sola presentación de la queja por una presunta conducta de acoso laboral, no impide que la relación laboral pueda terminarse por justa causa por parte del empleador.

Ahora bien, antes de cualquier decisión de tipo administrativo en relación a la vinculación de un empleado que ha colocado una queja por acoso laboral debe verifique con el comité de convivencia laboral, la veracidad o no de los hechos puestos en conocimiento y el fallo del Ministerio público.

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.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Mercedes Avellaneda V.

11602.15

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:37:17