



**Función Pública**

## Concepto 214751 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000214751\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000214751

Fecha: 04/06/2020 12:19:14 p.m.

REF: Empleo. Acoso Laboral - Fuerzas Militares RAD.- 20209000170092 del 05 de mayo de 2020.

Me refiero a su consulta a través de la cual consulta si se puede configurar acoso laboral entre un estudiante y un funcionario orgánico de la escuela de formación; si de configurarse el caso debe ser remitido a la Procuraduría General de la Nación, por ser la autoridad competente; me permito manifestarle lo siguiente

Sea lo primero en aclarar, que de acuerdo con lo establecido 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, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares 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.

Ahora bien, con relación a la Situaciones de Acoso Laboral, la ley [1010](#) de 2006, en su artículo 6 establece el ámbito de aplicación de la siguiente manera:

*“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 gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;*

*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 trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;*

*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 natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de persona la presente ley."*

Así mismo, el ministerio del trabajo en concepto N° 08SE2019120300000007663 de 07 de marzo de 2019 concluyó lo siguiente:

*En atención a la normatividad anteriormente relacionada, se entendería que cualquier situación anormal en el desarrollo de la práctica laboral deberá ser reportada por el estudiante tanto al tutor como al monitor, quienes tienen la responsabilidad legal de supervisar la ejecución de la práctica laboral y reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.*

*En primer término, es preciso aclararle al consultante que la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral no aplica para los pasantes ni para el contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta que la aplicabilidad de la mencionada ley es únicamente para relaciones de carácter laboral, es decir aquellas basadas en un contrato laboral y no para relaciones que emanan de una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral, como lo son las prácticas laborales*

De acuerdo con lo anterior, puesto a que la relación entre un servidor y un estudiante emana de una actividad formativa y no laboral, por lo que no le es aplicable el régimen establecido en la ley 1010 de 2006.

No obstante, deberá reportar dicha conducta a las autoridades militares competentes; y a la Procuraduría General de la Nación, en el marco de la ley 1862 de 2017, "por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar".

De igual forma, se deberá poner en conocimiento de dicha situación al Ministerio del Trabajo, ya que la presunta conducta ocurrió con ocasión de una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral, como lo son las prácticas laborales.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: C. Platin

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:22:13*