



Concepto 182371 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000182371

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000182371

Fecha: 25/05/2021 11:36:59 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: ACOSO LABORAL- Definición, modalidades y causales. RAD. 20219000420012 del 08 de mayo de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta en la que solicita dé respuesta a las siguientes preguntas:

“¿Las entidades del estado están obligadas a emitir informes sobre los mecanismos y actuaciones de prevención del acoso laboral y la convivencia en el trabajo?”

¿Cuáles son los mecanismos legales para solicitar a las entidades estatales informes periódicos sobre el acoso laboral y convivencia en el trabajo, entendiendo que esto fortalece la transparencia de las actuaciones administrativas y el desarrollo de mejores prácticas para que atención oportuna de los ciudadanos, teniendo en cuenta que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones?”

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que 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.

De igual manera previó unas garantías en favor del quejoso en una presunta situación de acoso laboral con el fin de evitar actos de represalia.

Por su parte, la Resolución 652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas. De acuerdo con esto, la Ley de Acoso Laboral tiene su alcance dentro del ámbito de las relaciones laborales y de subordinación. Así, la autoridad competente para pronunciarse en torno a los presuntos actos de acoso laboral es el Comité de Convivencia Laboral o la instancia creada para tal fin por la Administración, motivo por el cual esta Dirección Jurídica considera que esta es la instancia que tiene la competencia para determinar si ciertas conductas configuran alguna de las manifestaciones del acoso laboral contempladas en la Ley y también le corresponderá adoptar las medidas correspondientes.

Por tanto, y en atención a su consulta, ninguna de las normas sobre acoso laboral hasta el momento expedidas, establecen la obligación de presentar informes periódicos sobre la generación de los mecanismos y actuaciones de prevención del acoso laboral y la convivencia en el trabajo, ni una entidad competente para solicitar dichos informes.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:49:00