Función Pública

Concepto 282771 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000282771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000282771

Fecha: 17/07/2023 04:57:01 p.m.

Bogotá

Referencia: ACOSO LABORAL - Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Radicación No. 20232060624302 del 15 de junio de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, la cual fue remitida a esta entidad por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual consulta si para el cumplimiento a lo ordenado en la Ley 1010 de 2006 artículo 16, basta la formulación de denuncia de acoso laboral o la sentencia en firme que imponga las respectivas sanciones como consecuencia de la formulación de denuncia de acoso laboral, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

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.Ã¢¿Â¯ Ã¢¿Â¯

Específicamente, en su artículo primero la Ley 1010 de 2006, señala que su objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar 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.

Por otro lado, el articulo 9 se refiere a "*las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral*", las cuales están dirigidas a que los empleadores adopten mecanismos de prevención y se garanticen procedimientos internos de revisión y ajuste de las conductas de acoso laboral prohibidas por la ley.

El artículo establece que la competencia para recibir las quejas y promover las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar, corresponde, a prevención, a los Inspectores Municipales de Policía, a los Personeros Municipales y a la Defensoría del Pueblo. También establece que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Así mismo, el artículo 16 estipula una suspensión de la evaluación y calificación de desempeño solo cuando exista un dictamen de la EPS y se asocie el dictamen con la conducta calificada como derivada de acoso laboral.

Conforme a lo anterior y una vez analizada la norma en comento, se tiene que la misma no establece si para la suspensión de la evaluación y

calificación de desempeño es necesario la formulación de denuncia de acoso laboral o la sentencia en firme que imponga las respectivas sanciones como consecuencia de una denuncia de acoso laboral; el artículo 16 establece que solo se podrá suspender la evaluación y calificación de desempeño cuando exista un dictamen de la EPS y se asocie el dictamen con la conducta calificada como derivada de acoso laboral.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-07-15 15:26:12