



Concepto 102971 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000102971

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000102971

Fecha: 10/03/2023 03:30:27 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Comité de Convivencia Laboral. ACOSO LABORAL. Procedimiento. RAD. 20239000081802 del 06 de febrero de 2023.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, relacionado con acoso laboral y el comité de convivencia, me permito informarle que a través de concepto No. 2023600001034 del 13 de enero de 2023, del cual envió copia, se resolvieron sus interrogantes.

Ahora bien, en relación con el oficio que se atiende, en el cual consulta:

«Cuál es el procedimiento a seguir cuando en una queja por posible acoso laboral de una entidad pública el quejoso además del comité de la empresa donde labora acude a otros entes del estado para que pregunten que procedimientos se han realizado con la denuncia de acoso laboral. Si otra entidad del estado diferente a donde laboran dos funcionarios públicos solicita información sobre un caso puntual de cómo va un proceso de una queja de acoso laboral la cual fue solicitado por el quejoso se estaría vulnerando el debido proceso y la confidencialidad del comité de convivencia. Qué sucede si una agremiación sindical de una entidad del estado remite o reitera a una entidad pública la queja interpuesta por un funcionario ante el comité de convivencia siendo que está ya había sido recibida por el comité de convivencia. se estaría vulnerando la confidencialidad, se estaría realizando una denuncia temeraria. Qué sucede si un funcionario público diligencia el formato de queja por acoso laboral establecido por su entidad para denunciar un compañero de trabajo, pero posterior a la recepción de la queja el quejoso notifica toda esta información a otras personas u otros entes, que sucede si el quejoso además comparte copia de la denuncia interpuesta ante el comité de convivencia a otras personas para que reiteren la solicitud se vulneraría la confidencialidad del comité de convivencia. Qué situaciones o causales son condiciones de vulneración a la confidencialidad del comité de convivencia. Qué situaciones o causales son condiciones de vulneración a la confidencialidad del comité de convivencia por parte del quejoso o por parte de quien ha sido denunciado por acoso laboral.

Frente a las preguntas formuladas, me permito manifestarle lo siguiente:

De acuerdo con el Decreto 430 de 2016¹ artículo 1 el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en 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 tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

No obstante, se reitera que, 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. En este orden de ideas, y de acuerdo con lo citado anteriormente, la Ley 1010 de 2006 consagra que las personas naturales son las únicas que pueden ser sujetos activos o autores de conductas de acoso.

Por lo tanto, para agotar el procedimiento preventivo deberá hacerlo acorde con el procedimiento establecido por el reglamento interno para tal fin, lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y respetando los preceptos constitucionales.

En consecuencia, le corresponderá a la entidad analizar de acuerdo a la normativa prevista la situación particular, por cuanto, es quien conoce de manera cierta y detallada la situación del personal a su cargo. Lo anterior, toda vez que, como se manifestó, pronunciarnos frente a situaciones de tipo individual excede las competencias atribuidas a este Departamento Administrativo en el Decreto 430 de 2016.

Por lo tanto, la facultada para atender su solicitud, será de la propia entidad pública, dado que es quien conoce de manera detallada su relación laboral, y en tal sentido, es la llamada a absolver los planteamientos formulados.

Finalmente, es importante insistir que, en caso de incumplimiento de los acuerdos a los que se llegue en el Comité de Convivencia o por la

inoperancia del mismo, puede acudir a la Procuraduría General de la Nación, para que ejerza su poder disciplinario, si considera que hay mérito para tal.

Con 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 <https://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: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2024-11-25 03:38:26