



# Concepto 287131 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000287131\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000287131

Fecha: 02/07/2020 03:17:09 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: ACOSO LABORAL - Procedimiento. Radicado No. 20202060271382 de fecha 26 de junio de 2020.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, donde previo a algunas consideraciones solicita: **PRIMERA.** Sírvase indicar la normatividad vigente sobre acoso laboral por parte de servidores públicos de las entidades territoriales del orden departamental. **SEGUNDA.** Sírvase indicar el procedimiento que se debe seguir dentro de las entidades territoriales del orden departamental para dirimir conflictos por acoso laboral entre servidores públicos. **TERCERA.** Sírvase indicar la dependencia competente para conocer de los casos de acoso laboral dentro de las entidades territoriales del orden departamental. **CUARTO.** Sírvase indicar la autoridad competente para conocer de los casos de acoso laboral en entidades territoriales del orden departamental cuando no es posible dirimir el conflicto de forma interna. **QUINTO.** Sírvase indicar si es posible iniciar un proceso por acoso laboral en entidad territorial del orden departamental cuando la queja es interpuesta por un anónimo. **SEXTO.** Sírvase indicar si es posible iniciar una investigación preliminar por acoso laboral cuando se interpone una queja de forma anónima mediante una red social como WhatsApp. **SÉPTIMO.** Sírvase indicar si la Oficina de Quejas y Control Interno Disciplinario de una entidad territorial del orden departamental es competente para conocer quejas anónimas y abrir investigación preliminar por acoso laboral dentro de una dependencia de la entidad territorial.; me permito manifestarle lo siguiente:

PRIMERO.

Sobre la normatividad vigente y aplicable sobre acoso laboral para entidades territoriales encontramos:

- 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".

- Resolución No. 652 de 2012, "Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"; suscrita por el Ministerio del Trabajo.

- Resolución No. 1356 de 2012, "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012"; suscrita por el Ministerio del Trabajo.

SEGUNDO.

Sobre el procedimiento a seguir, en temas de acoso laboral; el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 estableció;

ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.)

1. 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 ocurrán en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (Negrilla propia)

(...)

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

De acuerdo con lo anterior, cada entidad del orden territorial debe tener establecido un procedimiento con las características y condiciones ya descritas, sin embargo, de manera general, se debe indicar que, el Ente deberá tener conformado el Comité de Convivencia Laboral conforme lo dispone el artículo 3º de la Resolución No. 652 de 2012, modificado por el 1º de la Resolución No. 1356 del mismo año;

ARTÍCULO 3º. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Así las cosas, una vez conformado el respectivo comité de convivencia y se presente una queja por presunto acoso laboral, el comité, por medio de su secretario, deberá recibir y dar trámite a la misma, atendiendo los lineamientos internos que haya adoptado la entidad, seguidamente el

comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, se deberá escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que originaron la queja, así mismo, deberá adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, también deberán realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, si se lograron llegar a estos, de no ser posible llegar a un acuerdo o se incumplan las recomendaciones formuladas por el comité, éste deberá remitir toda la actuación adelantada a la Procuraduría General de la Nación.

Como se puede evidenciar el procedimiento general se enmarca en el artículo 6º de la precitada resolución, donde se enlistan las funciones del comité de convivencia laboral.

TERCERO.

Como se indicó anteriormente, la instancia competente para conocer y tramitar los casos de acoso laboral dentro de las entidades territoriales del orden departamental es el Comité de Convivencia Laboral, conforme a los artículos 6º y siguientes de la Resolución No. 652 de 2012.

CUARTO.

En caso de no ser posible dirimir el conflicto de forma interna, se deberá atender la disposición del artículo 6º antes mencionado, el cual dispone;

ARTÍCULO 6º. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

(...)

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. (Resalto propio)

(...)

De acuerdo con lo anterior, corresponde al Comité de Convivencia Laboral remitir la queja con todos los soportes existentes a la Procuraduría General de la Nación, para que sea el Ministerio Público conforme a sus facultades quien dirima la situación presentada.

Para el caso de las entidades del orden departamental corresponde a las Procuradurías Regionales, conforme lo establece el artículo 75 del Decreto Ley 262<sup>1</sup> del 2000, el cual dispuso;

ARTÍCULO 75. Funciones. Las procuradurías regionales tienen, dentro de su circunscripción territorial, las siguientes funciones, cuando lo determine el Procurador General en virtud de las facultades contenidas en el artículo 7 de este decreto.

1. Conocer en primera instancia, salvo que la competencia esté asignada a otra dependencia de la Procuraduría, los procesos disciplinarios que se adelanten contra:

(...)

c) Los diputados, concejales de las capitales de departamento, contralores departamentales y contralores municipales de capital de departamento, defensores regionales, rectores, directores o gerentes de organismos descentralizados del orden departamental y miembros de sus juntas o consejos directivos, y contra servidores públicos del orden departamental. (Negrilla propia)

(...)

QUINTO.

Sobre la posibilidad de iniciar un trámite por acoso laboral cuando la queja es interpuesta por un anónimo, esta Dirección considera que, si bien es cierto no existe regulación sobre el particular, si se llegare a presentar tal situación no habrá lugar a adelantar el referido trámite, por cuanto uno de los principios que rigen el tema bajo estudio es la confidencialidad, además porque dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; *“Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.”* Por otra parte, la secretaría del comité tiene dentro de otras funciones la de; *“Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.”*

De este modo, podemos concluir que si las partes no están debidamente identificadas, no podrá desarrollarse el trámite establecido para adelantar las quejas de acoso laboral.

SEXTO.

Cuando se interpone una queja de forma anónima mediante una red social como WhatsApp, no es posible adelantar el trámite conforme a las consideraciones expuestas en el punto anterior, es importante resaltar que no se puede por el hecho de ser anónima, dado que el uso de las tecnologías y la información si esta contemplado en el ordenamiento jurídico vigente.

SEPTIMO.

Sobre la competencia para conocer y tramitar casos de acoso laboral, se ha dejado claro a lo largo del presente concepto que es el Comité de Convivencia Laboral quien debe recibir y tramitar las respectivas quejas, siempre y cuando cumplan los el mínimo de requisitos para poder adelantarlas; se debe precisar que si a la Oficina de Quejas y Control Interno Disciplinario de una entidad territorial del orden departamental llega una queja de este tipo, es decir, sobre acoso laboral, deberá remitirla al Comité acatando el principio de confidencialidad y los lineamientos adoptados al interior de la Entidad.

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](http://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 imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>2</sup>

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. "Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos."

2. Artículo sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:12:56*