



Concepto 107091 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000107091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000107091

Fecha: 26/03/2021 11:02:44 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - Funciones - ACOSO LABORAL - Procedimiento. Radicado No. 20212060156012 del 24 de marzo de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual realiza algunos interrogantes relacionados con el Comité de Convivencia Laboral, me permito informarle que los mismos serán resueltos en el mismo orden consultado.

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades y sus empleados, aun así, daremos trámite a sus interrogantes de la siguiente manera:

Es viable jurídicamente, lo siguiente:

1. *¿Acceder a la solicitud del Jefe de Control Interno como parte denunciada por acoso laboral, para que se cite en reunión de conciliación del Comité de Convivencia Laboral a un representante de la Presidencia de la República, un representante de la Procuraduría General de la Nación y el Director de la Entidad?*

De manera previa, es necesario traer a colación la conformación del comité de convivencia laboral, es así que la resolución 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, dispuso:

ARTÍCULO 1. Modifíquese el artículo 3º de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 3. 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”

ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 4o de la Resolución [652](#) de 2012, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 4. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

PARÁGRAFO. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”.

Así mismo, la Resolución No [652](#) de 2012 contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo al tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Por otra parte, sobre las situaciones que se presentan por presunto acoso laboral, se debe hacer el siguiente análisis:

Es importante indicar que la 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”, establece:

ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

(...)

Una vez traído el concepto de acoso laboral, debemos indicar que la Resolución 652 de 2012, establece;

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

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
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.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. (Resalto propio)

Por otra parte, la Procuraduría General de la Nación, mediante circular No. 20 del 18 de abril de 2020, indicó en uno de sus apartes lo siguiente:

6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto 262 de 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo. (Negrilla propia)

De acuerdo con lo anterior, para absolver su pregunta, debemos mencionar que la norma aplicable no contempla la posibilidad de convocar personas distintas a los miembros del comité y las partes involucradas, máxime cuando se trata de situaciones que deben garantizar el principio de confidencialidad.

2. De ser viable jurídicamente el planteamiento anterior, ¿debe mediar consentimiento expreso por parte de quien interpuso la denuncia?

Como se indicó anteriormente, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es viable citar a personas ajenas a los miembros del comité de convivencia laboral y las partes involucradas.

3. ¿La intervención de terceros ajenos a la Entidad en el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, sin aceptación de una de las partes, afectaría objetivamente la naturaleza preventiva del escenario de dialogo libre, voluntario y sin coacción dispuesto para escucharlas?

Se reitera que la norma no contempla la intervención de personas ajenas en el procedimiento, no obstante, se debe tener en cuenta que en caso que no se llegue a un acuerdo entre las partes, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja (con todas las diligencias) a la Procuraduría General de la Nación.

4. ¿El Jefe de Control Interno ostenta algún fuero especial o condición que acarree un procedimiento conciliatorio diferente al establecido internamente para los demás funcionarios?

Las normas aplicables sobre la materia no establecen excepciones o tratos diferenciales con los Jefes de Control Interno de las respectivas entidades, por lo cual, en criterio de esta Dirección Jurídica, estos funcionarios estarán sometidos a las normas expuestas en el presente escrito, así como al procedimiento interno que se tenga establecido para tal fin.

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 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

2. Artículo sustituido por el artículo 1º de la Ley [1755](#) de 2015

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:00