



Concepto 104741 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000104741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000104741

Fecha: 09/03/2022 03:26:37 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Tema: Empleo Subtema: Comité de Convivencia Laboral RADICACION: 20222060106072 del 2 de marzo de 2022

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita orientación respecto del procedimiento del comité de convivencia laboral de una entidad:

"Qué sucede en aquellos eventos en los cuales, cumplida la escucha por separado de las partes, cumplida la concertación de compromisos, una de las partes renuncia a su cargo de empleado público, y por tal motivo no es posible hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos pactados... sea oportuno señalar que no se está manifestando que la renuncia de alguna de las partes sea como consecuencia directa o indirecta de la queja presentada, y es que puede darse el caso que la renuncia obedezca a la decisión libre y voluntaria del empleado de terminar la relación laboral, fruto del reconocimiento de pensión, cumplimiento de una comisión de servicios, o en ocasiones, la parte que renuncia es sobre la cual recae la queja, situación está que también haría nugatorio el seguimiento que debe realizar el comité. Entiende el comité que, al renunciar a su cargo, la parte que renuncia pierde su condición de empleado público de la entidad, y en ese sentido escaparía al ámbito de la competencia del comité, razón por la cual se genera la inquietud de cómo debe proceder el comité a fin de efectuar el trámite completo y cierre del expediente."

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante indicar que la Ley 1010 de 2006¹ 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, "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", establece lo siguiente;

ARTÍCULO 6º. 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. (Subrayado y resaltado por fuera del texto original)

A su vez, la Procuraduría General de la Nación, mediante circular No. 20 del 18 de abril de 2020, indicó:

"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." (Subrayado y resaltado por fuera del texto original)

De acuerdo con lo anterior, para absolver su consulta de manera concreta, corresponde al Comité de Convivencia Laboral remitir la inquietud, 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 mayor información 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 [/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. Sara Paola Orozco Ovalle

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *“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”*
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:21:43