Función Pública

Concepto 229271 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000229271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000229271

Fecha: 09/06/2023 10:01:21 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Radicación 20232060250352 del 28 de abril de 2023.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual manifiesta lo siguiente:

¿Qué sucede si en una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, ningún funcionario se inscribe como candidato para ser representante de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, después de haber efectuado la convocatoria en más de dos (2) oportunidades para poder hacer las elecciones? ¿Se conformaría el Comité sólo con los representantes del empleador? ¿Puede proceder a resolver los casos de quejas de acoso laboral sólo con los representantes del empleador?

Si existen impedimentos y recusaciones dentro del Comité de Convivencia Laboral, y todos los miembros son recusados o se declaran impedidos... ¿quién es el encargado de resolver esos impedimentos y recusaciones? ¿Quién debería asumir el caso? ¿Se debe enviar directamente a Procuraduría por no poder resolverse en dicho Comité?

Dado el caso, no se pueda conformar un Comité de Convivencia Laboral en alguna Dirección Territorial, ¿puede asignarse dicha labor a otra sede que sí tenga conformado el Comité de Convivencia Laboral? Ejemplo: si en Córdoba no se pudo conformar el Comité de Convivencia Laboral, ¿puede asumirlo el Comité de Convivencia Laboral de Sucre?

Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, me permito informarle que de conformidad de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016[1], este Departamento Administrativo tiene como objeto 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, razón por la cual a este Departamento no le corresponde la interpretación de las normas cobre convivencia laboral, situación que le corresponde al Ministerio del Trabajo pro ser el ente rector en el tema en cuestión. No obstante, me permito rendir concepto de manera general sobre lo solicitado, así:

Sobre el particular, se hace necesario señalar que, la Ley 1010 de 2006[2], dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las 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.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa". (Subrayado fuera de texto original)

La Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008[3] en su artículo 14, 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.

Por su parte, la Resolución 652 de 2012[4], emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

"ARTÍCULO 3. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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.

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.
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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

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.

(...)

ARTÍCULO 5. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación."

De manera que, el Comité de Convivencia Laboral está previsto en el numeral 1.7 del artículo 14 de la resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, como una medida preventiva de acoso Laboral, la cual ordena conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Como se aprecia, es deber de toda entidad pública conformar un comité de convivencia por empresa. No obstante, la norma no establece el procedimiento a seguir en el evento que no se postule ningún empleado al comité de convivencia. Ni la norma, ni las Resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo reglamentan como actuar en los casos de no postulación de los empleados al citado comité. No obstante, de conformidad con lo establecido en su primer interrogante, el jefe de talento humano o quien haga sus veces deberá seguir con las convocatorias, sin embargo, se recomienda utilizar estrategias de incentivos y motivación para lograr la inscripción de los servidores y la conformación del comité de convivencia laboral, de manera que se consiga la inscripción de todos los servidores necesarios para el funcionamiento del comité.

Del mismo modo, para la integración y conformación del COPASST la Resolución 2013 de 1986[5] establece:

"ARTICULO 1°. Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.

ARTICULO 2°. Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de presentantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité".

De manera que, las empresas o establecimientos públicos que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa, para la integración y conformación del mismo.

De otra parte, es importante destacar el concepto 08SE2017120300000020777 emitido por el Ministerio del Trabajo el cual frente a la misma

situación expresó lo siguiente:

"Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 se estableció la obligación de crear mecanismos internos en toda organización para prevenir conductas constitutivas de acoso laboral, por ello el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente por la Resolución 1356 del mismo año, estableció la obligación de crear Comités de Convivencia.

Estos Comités de Convivencia se encuentran conformados de manera bipartita, es decir con dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, sin embargo, si la empresa cuenta con menos de 20 trabajadores solo se requiere un representante por cada parte con su suplente.

Asi mismo señala la normatividad que los representantes de la empresa son escogidos a discreción del empleador y los de los trabajadores deben elegir a *«[...] 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[...]».*

Sin embargo, al momento de realizar la convocatoria sucede que los trabajadores no desean postularse al Comité a pesar de las insistencias de los empleadores, ello debido a que no quieren asumir mayores responsabilidad a las propias de su cargo o consideran que no es una instancia a la que quieran pertenecer, de manera que existe un vacío normativo para resolver esta situación.

Al respecto el Ministerio de Trabajo, considera que tal situación no debería presentarse, sin embargo ofrecen la siguiente solución:

[…]Ahora bien, si a pesar de que el Empleador ha cumplido con la obligación de instrucción previa acerca de lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones en comento, indicando los beneficios que esta situación les traería a los trabajadores, éstos deciden en el término de postulación, no postular a nadie, ni postularse a sí mismos, como en el momento de elección, votar en blanco frente a quienes se encuentren postulados, atendiendo a las normas que rigen la materia, el Comité realizará las funciones que le corresponden, regladas en la Resolución antes mencionada, sin los representantes de los trabajadores porque así lo han decidido en la votación, pues nadie puede ser obligado a elegir, ni ser elegido, siendo una decisión voluntaria de los trabajadores que un órgano funcione sin sus representantes, situación que se insiste tan solo sería el resultado de la ignorancia de sus beneficios, que a juicio de la Oficina, sería sencillo de solucionar por parte del Empleador, cuando instruyera como es su obligación de los mecanismos que la Ley otorga a los trabajadores, en caso de que exista hostigamiento y todas las conductas que implican Acoso Laboral, en la seguridad de que conocedores de dicha situación, la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, cumplida con los parámetros de instrucción previa nunca arrojaría dicho resultado, por tanto, situaciones como ésta implicarían tan solo un pequeño esfuerzo del Empleador en procura de lograr el cometido que la Ley persigue[...].

Por lo anterior, en caso de que el empleador haya realizado en debida forma la convocatoria para conformar el comité y haya señalado los beneficios del mismo y nadie se postula o gana el voto en blanco, el Comité de Convivencia estará conformado únicamente por los representantes del empleador, sin embargo aún queda el vacío frente al periodo del Comité, pues si bien este es de dos años, es preferible -a juicio del autor- realizar convocatorias frecuentes inferiores a la vigencia del Comité, con el fin de que los trabajadores mantengan la posibilidad de postularse."

De acuerdo con el concepto del Ministerio del Trabajo en cita, en caso de que el empleador haya realizado en debida forma la convocatoria para conformar el comité y haya señalado los beneficios del mismo y nadie se postule o gane el voto en blanco, el Comité de Convivencia estará conformado únicamente por los representantes del empleador.

Ahora bien, frente a su segunda inquietud en la cual pregunta, si existen impedimentos y recusaciones dentro del Comité de Convivencia Laboral, y todos los miembros son recusados o se declaran impedidos quién es el encargado de resolver esos impedimentos y recusaciones, quién debería asumir el caso, se debe enviar directamente a Procuraduría por no poder resolverse en dicho Comité.

Sobre el particular, tenemos que, en relación con la configuración del conflicto de interés, los impedimentos y recusaciones, la Ley 1437 de 2011[6], dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 11. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o

apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*

Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición". (Destacado fuera de texto)
"ARTÍCULO 12. TRÁMITE DE LOS IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este Artículo".

Como se observa, el conflicto de Interés es una figura dispuesta para todo aquel que se encuentre ejerciendo una función pública, que, en desarrollo de la misma, deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas; el cual sobreviene cuando el interés general entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. Este puede ser anunciado tanto por el empleado que directamente considere que el ejercicio de sus funciones puede acarrear un provecho particular, caso en el cual deberá declararse impedido, como por el particular que presente la recusación en contra del servidor.

Así las cosas, un servidor público deberá declararse impedido, cuando en relación a su ejercicio y función sobrevenga alguna causal de conflicto de intereses, igualmente cualquier persona podrá recusar a un servidor público que incurra en causal de conflicto de intereses, de acuerdo al procedimiento descrito por el Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Se considera pertinente tener en cuenta que, entre otras, el Legislador ha considerado que se configura conflicto de interés en el caso que exista amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.

Frente al particular, la 1952 de 2019[7] establece:

ARTÍCULO 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto intereses señalados en la Constitución y en la ley.

Igualmente, en relación con la figura de conflicto de intereses, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, con ponencia del Dr. Rafael E. Ostau De Lafont Planeta, en sentencia con Radicación núm.: 25000-23-15-000-2010- 001610-01 del 17 de marzo de 2011, señaló:

“Según la jurisprudencia de esta Sala, el interés que genera el conflicto debe ser directo, es decir que la decisión debe redundar en beneficio del servidor público en forma inmediata, esto es, sin necesidad de que medien circunstancias o elementos externos a la misma; que se produzca un beneficio especial, particular y concreto en favor suyo, de su cónyuge o de un pariente; y que además no se manifieste el impedimento por esa situación personal o familiar en el trámite del asunto, tal como lo ha señalado la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, al pronunciarse de fondo en procesos de pérdida de investidura de los congresistas. Así por ejemplo, en la sentencia de 20 de noviembre de 2001, exp. núm. IP-0130, Consejero Ponente, Dr. Germán Rodríguez Villamizar, la Sala señaló:

"*Por consiguiente, el conflicto de interés se presenta cuando el congresista se ve afectado por alguna situación de orden moral o económico que le impide tomar parte en el trámite o decisión de algún asunto sometido a su consideración, de tal manera que rompería la imparcialidad e independencia para atender su propia conveniencia o beneficio personal, o el de su cónyuge o compañero*

permanente, el de sus socios, o el de sus parientes en los grados antes señalados"

Asimismo, se ha dicho que el aspecto deontológico de esa figura radica en que es deber de los referidos servidores públicos poner de manifiesto ante la corporación respectiva, las circunstancias que por razones económicas o morales pueden afectar su objetividad, imparcialidad o independencia frente al asunto oficial o institucional que les compete decidir. De suerte que la causal no se configura por el sólo hecho de encontrarse en una situación personal o familiar que puede ser directa y específicamente afectada por la respectiva decisión, sino por no manifestarla, a sabiendas de encontrarse en situación de impedimento para tomar parte en aquélla.”

En el mismo sentido, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo De Estado, en sentencia con Radicación núm: 440012331000200400684 01 del 27 de enero de 2005, Consejero Ponente: Doctor Rafael E. Ostau De Lafont Pianeta, precisó:

“La jurisprudencia de esta Sala tiene dicho que de esa disposición se desprende que el interés que puede generar conflicto con el asunto de que se trate debe ser directo, es decir que el efecto que la decisión pueda tener en las personas que como servidores públicos intervienen en ella sea inmediato, sin consideración a circunstancias o elementos externos a la decisión; que se produzca de forma especial respecto de ellas, de su cónyuge o de un pariente suyo, es decir, particular y concreta, sea en su beneficio o en su perjuicio; y que además no se manifieste el impedimento por esa situación personal o familiar en el trámite del asunto, y así lo ha consignado reiterada y ampliamente la Sala Plena de lo Contencioso Administrativa de esta Corporación cuando se ha ocupado del asunto con ocasión de procesos de pérdida de la investidura de los congresistas.”

Sobre las situaciones que puedan derivarse de un conflicto de interés, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto con Radicación No: 1.903 del 15 de mayo de 2008, Consejero Ponente: Luis Fernando Álvarez Jaramillo, estableció:

“2. El conflicto de intereses.

Sobre este tema la Sala mediante Concepto de Abril 28 de 2004 M.P Flavio Rodríguez Arce con radicación 1572, dijo:

"*El conflicto de intereses: Es una institución de transparencia democrática que por su alcance y fundamento debe analizarse en forma concreta.*

2.1 Noción. En términos generales es aquella cualidad de concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la decisión a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla.

2.2 Finalidad. El instituto del conflicto de intereses trata de impedir que prevalezca el interés privado del congresista sobre los intereses públicos, el cual, prevalido de su influencia, podría obtener provechos indebidos para sí o para terceros, es decir, evitar favorecer intereses que no sean los relativos al bien común o que la imparcialidad de sus decisiones se comprometa y distorsione por motivos personales o particulares. Se trata así de un asunto inherente al fuero interno del congresista, a un aspecto esencialmente subjetivo, el que de existir y no ser manifestado conforme al reglamento, da lugar a la recusación.

2.3 Fundamento. De allí que el fundamento del impedimento radica en que: a) el conflicto de interés afecta la transparencia de la decisión - para el caso, la motivación del voto -. En efecto, en toda decisión siempre debe haber, en forma inequívoca, un solo interés: el interés general de la ley. Por tanto, en caso de conflicto se mezclan el interés privado y el público, con lo cual queda en duda cuál fue el interés dominante. b) En que el impedimento evita que la decisión sea determinada por el interés particular en detrimento del interés público.

2.4 Necesidad de análisis en cada caso particular: La Sala estima conveniente advertir que el tema, de por sí complejo, requiere para su tratamiento del análisis de cada caso concreto, pues la conducta humana admite de manera necesaria matices y, por tanto, el instituto del conflicto de intereses, al ser del resorte del fuero interno, debe ser valorado con especial cuidado para no vulnerar los derechos del congresista o hacer inanes los alcances de la ley.”

De acuerdo con lo expresado por Consejo de Estado, el conflicto de interés se estructura cuando el servidor público con su actuación se favorezca a sí mismo o a sus parientes. El constituyente quiso evitar, al prever la ocurrencia del conflicto de intereses, que el servidor público con su accionar haga prevalecer su interés personal o familiar sobre el general, buscando acabar con las ventajas personales distintas a las que se predican de la generalidad.

Cabe anotar que el conflicto de intereses, al contrario de las inhabilidades e incompatibilidades no son taxativas; es decir, las acciones que lo

originan no se encuentran expresamente determinadas en las normas, por lo tanto, requiere para su tratamiento del análisis de cada caso concreto, pues la conducta humana admite de manera necesaria matices y, por tanto, el instituto del conflicto de intereses, al ser del resorte del fuero interno, debe ser valorado con especial cuidado para no vulnerar los derechos del servidor y hacer inanes los alcances de la ley.

Teniendo en cuenta las consideraciones en precedencia, le corresponde a la Administración, al servidor público o al interesado analizar cada caso en particular para determinar si una persona se encuentra incursa en un conflicto de intereses, esto es, la concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la toma de alguna decisión, en cuyo caso quien deba tomarla estará obligado a declararse impedido para hacerlo.

Por consiguiente, en caso de que considere que en su ejercicio puede incurrir en alguna de las causales de conflicto de intereses anotadas en precedencia, por tener un interés particular y directo en algún asunto concreto, deberá declararse impedido para actuar conforme a los criterios anteriormente anunciados, a efectos de no configurar una falta gravísima.

De acuerdo con lo expuesto se considera pertinente tener en cuenta que, como quiera que el conflicto de interés no es taxativo, como si ocurre con las inhabilidades e incompatibilidades, le corresponde a la Administración, siguiendo el procedimiento previsto en el Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, determinar si se presenta conflicto de interés en el caso objeto de su interrogante. Sin embargo, si se considera que se configura conflicto de interés a los miembros del comité de convivencia laboral, tendrán que declararse impedidos. Ahora bien, con relación a quien debe pronunciarse sobre el impedimento, me permito reiterar que este Departamento Administrativo no es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con la facultad legal para declarar derechos o dirimir controversias, en consecuencia, no es posible efectuar un pronunciamiento frente al particular.

Es importante señalar que el Artículo 3 de la Resolución1356 de del 18 de julio de 2012, que modifica la Resolución 652 de 2012, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y privadas, determina que el comité de convivencia laboral podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

Finalmente, con relación a su tercer interrogante en el cual pregunta si no se puede conformar un Comité de Convivencia Laboral en alguna Dirección Territorial, puede asignarse dicha labor a otra sede que sí tenga conformado el Comité de Convivencia Laboral, frente a lo anterior, le indico que las disposiciones del comité de convivencia laboral se encuentran dispuestas en la Resolución 652 de 2012 emitida por el Ministerio del Trabajo, sin que en el mismo se haga al tema planteado por usted, y como quiera que este Departamento Administrativo no cuenta con la facultad legal para determinar la conformación del Comité de Convivencia Laboral en las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, no es posible pronunciarnos sobre el particular.

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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Nuñez Rincon.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

2 “*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”.*

3 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

4 “Por el cual se establece la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones”.

5 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

6 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

7 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 07:51:43