



Función Pública

Concepto 300711 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000300711

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000300711

Fecha: 18/07/2023 03:29:50 p.m.

Bogotá D.C.

REF: ACOSO LABORAL. Comité de Convivencia Laboral. RAD.

20232060637892 del 22 de junio de 2023.

En la comunicación de la referencia, solicita le sean absueltas las siguientes inquietudes:

En el marco de las funciones preventivas y correctivas de las conductas que constituyen acoso laboral, ¿las recomendaciones que emita el Comité de Convivencia Laboral son vinculantes y de obligatorio cumplimiento por parte de la entidad? En cualquier caso. ¿cuál es el soporte jurídico?

En este mismo sentido, ¿son de obligatorio cumplimiento aquellas recomendaciones que versen sobre traslados de servidores/as de la entidad? ¿Cuál es el sustento jurídico?

Sobre las inquietudes planteadas, me permito manifestarle lo siguiente:

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 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.”

Así mismo, contempla dicha normativa las modalidades, los sujetos activos y pasivos y las conductas que lo constituyen.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012^[1] estableció que las entidades públicas y empresas privadas deberán

contar con Comités de Convivencia Laboral que tendrán las siguientes funciones:

“ARTICULO 4°. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 3° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.

En las entidades públicas y empresas privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.”

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

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.

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.

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.

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.

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

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.

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.

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.

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.” (Se subraya).

Como se aprecia, la normatividad otorga a los Comités de Convivencia Laboral la posibilidad de que, como medidas preventivas de acoso laboral, la facultad de promover compromisos mutuos, formular un plan de mejora concertado, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional. 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 debe remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Al Comité de Convivencia Laboral no le han sido asignadas por la Ley facultades coercitivas o funciones sancionatorias. Como bien lo indica la

normatividad citada, los Comités de Convivencia Laboral son creados como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los servidores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

En este sentido y de manera estricta, las decisiones que adopta el Comité de Convivencia Laboral, no tienen el poder jurídico de imposición ni a la entidad pública (para el caso consultado), ni a quien alega el presunto acoso.

No obstante, aun cuando la decisión del Comité de Convivencia no puede ser impuesta a la entidad, la norma indica que en caso que no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité debe remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación que, de conformidad con el artículo 12 de la ya citada Ley 1010, es competente para conocer las faltas disciplinarias respecto de la posible comisión de hechos de acoso laboral en entidades públicas.

El mismo ordenamiento legal, dispone:

“Artículo 9º. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

(...)

Parágrafo 2º. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. (...)”

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

Las recomendaciones que emite el Comité de Convivencia Laboral no son, por sí mismas, vinculantes o de obligatorio cumplimiento para la entidad. No obstante, el Comité de Convivencia laboral deberá, en caso que no se cumplan las recomendaciones formuladas, remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, organismo facultado para adelantar las investigaciones disciplinarias relacionadas con el acoso laboral y para imponer las sanciones respectivas.

No sobra señalar que la legislación contempla la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, como tolerancia de la misma.

El traslado, como una recomendación del Comité de Convivencia Laboral, si bien no tiene poder vinculante para la entidad, como se indicó en el numeral anterior, la omisión en la realización de la recomendación debe ser puesta en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó y aprobó Armando López Cortés

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[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.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:29