



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 107071

Fecha: 26/03/2021

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- Funciones-
Objeto. **RAD.** 20219000078792 del 15 de febrero de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita se le informe cuál debe ser el trámite que debe adelantar el Comité de Convivencia Laboral ante una queja en la que no se allegó prueba alguna y el quejoso ya no es funcionario de la Entidad.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que la Ley 1010 de 2006 establece:

“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.

(...) **ARTÍCULO 6.** Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

(...) – la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

- los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– la persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. Así mismo, el objeto de la norma es propender por un buen ambiente laboral.

Por su parte, la Resolución 652 de 2012 consagra:

“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.

(...)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”

En este mismo, frente al trámite que debe adelantar el comité de convivencia laboral de la entidad, tenga en cuenta lo expresado por la Procuraduría General de la Nación en la consulta C-111 de 2017:

“En este orden de ideas, las acciones a cargo del Comité implican una actividad proactiva para lograr un acuerdo entre las partes cuya convivencia laboral se encuentra afectada; su papel de tercero imparcial, neutral y calificado, que promueve la composición amigable entre las partes para construir un acuerdo que supere el hecho que afecta la paz y la convivencia laboral, «facilitando el diálogo entre ellas y promoviendo fórmulas de acuerdo que permitan llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes», permiten inferir que su actividad no es la de «probar» en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a la problemática planteada para su conocimiento”

De esta forma, el comité es una instancia al interior de la entidad que está llamada a actuar como tercero neutral en la construcción de un acuerdo por parte de las partes implicadas, para lograr armonía entre las personas que conviven en el ambiente laboral.

Así, y en atención a su interrogante, la ley de acoso laboral tiene su alcance dentro del ámbito de las relaciones laborales y de subordinación, en consecuencia, no resulta aplicable con respecto de ex funcionarios.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID – 19, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](https://eva.es/gestor-normativo) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.