



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 116501

Fecha: 30/03/2021

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: ACOSO LABORAL- Procedimiento. **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL-** Funciones. **RAD.** 20219000094732 del 22 de febrero de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita se le informe cuál es el procedimiento para solicitar al Comité de Convivencia una respuesta a la denuncia que realizó por acoso laboral. Ya que han pasado más de 30 días hábiles desde que se interpuso la denuncia.

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.”*

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.*

- 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.

(...)

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.

ARTÍCULO 7. Presidente del comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

2. *Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.*

*(...) **ARTÍCULO 8. Secretaria del comité de convivencia laboral.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:*

1. *Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*

2. *Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.*

3. *Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.*

4. *Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.*

5. *Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.*

ARTÍCULO 9. Reuniones. *El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes” (Subraya propia)*

De esta forma, y en dando respuesta a su consulta, 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. Ordinariamente, las reuniones del comité se realizarán cada tres meses donde se dará trámite a las quejas presentadas. Por lo cual, el comité de su entidad se encuentra dentro del tiempo establecido por ley para dar trámite a su queja.

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.