



# Concepto 084001 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000084001\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000084001

Fecha: 27/02/2023 11:48:43 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA.: ACOSO LABORAL- Procedimiento. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- Funciones. Radicación No. 20239000058312 de fecha 29 de Enero de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta “Plazo del comité de convivencia laboral para resolver denuncia de acoso laboral.”

Me permito informarle lo siguiente:

Sobre el procedimiento a seguir, en temas de acoso laboral; el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 estableció;

ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.)

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (Negrilla propia)

(...)

PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

De acuerdo con lo anterior, cada entidad del orden territorial debe tener establecido un procedimiento con las características y condiciones ya descritas, sin embargo, de manera general, se debe indicar que, el Ente deberá tener conformado el Comité de Convivencia Laboral conforme lo dispone el artículo 3° de la Resolución No. 652 de 2012, modificado por el 1° de la Resolución No. 1356 del mismo año;

ARTÍCULO 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

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.

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 seis (6) meses anteriores a su conformación.

Así las cosas, una vez conformado el respectivo comité de convivencia y se presente una queja por presunto acoso laboral, el comité, por medio de su secretario, deberá recibir y dar trámite a la misma, atendiendo los lineamientos internos que haya adoptado la entidad, seguidamente el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, se deberá escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que originaron la queja, así mismo, deberá 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, también deberán realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, si se lograron llegar a estos, de no ser posible llegar a un acuerdo o se incumplan las recomendaciones formuladas por el comité, éste deberá remitir toda la actuación adelantada a la Procuraduría General de la Nación.

Como se puede evidenciar el procedimiento general se enmarca en el artículo 6° de la precitada resolución, donde se enlistan las funciones del comité de convivencia laboral.

En consecuencia, para dar respuesta a su consulta el plazo del comité de convivencia laboral para resolver denuncia de acoso laboral será el que se establezca en los lineamientos que haya adoptado la entidad en el reglamento interno de trabajo.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-06-22 18:11:38*