



Función Pública

## Concepto 218521 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000218521\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000218521

Fecha: 14/06/2022 01:54:29 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS-FUNCIONES. ¿Resulta viable que una empleada que haya sido elegida representante de los empleados ante el comité de convivencia laboral de la entidad, continúe con dicha calidad, una vez le es otorgada comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción en otra entidad? RAD.: 20229000217922 del 25 de mayo de 2022.

En atención a su consulta de la referencia, relacionada con la viabilidad de que una empleada que haya sido elegida representante de los empleados ante el comité de convivencia laboral de la entidad, continúe con dicha calidad, una vez le es otorgada comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción en otra entidad, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que la Ley [1010](#) de 2006 establece:

*“ARTÍCULO 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.*

*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.*

*(...)”*

Por su parte, la Resolución [652](#) de 2012 establece:

*“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.*

*(...)*

*ARTÍCULO 4. COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.*

*PARÁGRAFO. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los*

trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos

(...)

**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.*

(...)"

De acuerdo con lo señalado por las disposiciones que regulan la materia; los comités de convivencia laboral de las entidades públicas se constituyen como instancias encargadas de prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral, a través del diálogo, planes de mejora para construir, renovar y promover la convivencia laboral, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, remitir las quejas que lo ameriten a la Procuraduría General de la Nación, presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, hacer seguimiento a las recomendaciones relacionadas con la materia y elaborar los informes trimestrales sobre la gestión del comité. Funciones todas que denotan la necesidad de que los servidores que hagan parte del comité de convivencia laboral requieren de su presencia en la entidad respectiva.

De esta manera y teniendo en cuenta que en el caso consultado a la servidora pública cuyo empleo titular se encuentra en la Alcaldía municipal, se le otorgó comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción en otra entidad pública (en el concejo municipal); si bien no existe disposición que expresamente señale el impedimento para continuar con sus funciones como representante de los empleados en el comité de convivencia laboral, lo cierto es que no podría desempeñar de manera directa las mismas, de acuerdo con lo que ha quedado expuesto.

En este orden de ideas y dando respuesta puntual a su interrogante, en criterio de esta dirección jurídica, se presenta una imposibilidad física para dar adecuado cumplimiento a las funciones como miembro del comité de convivencia laboral, a un servidor público que es nombrado en otra entidad pública y se le otorga comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.

Finalmente, respecto de la revisión del acto administrativo que solicita en su oficio me permito manifestarle que a este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, le corresponde realizar la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, no funge como ente de control y carece de competencia para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado y de los

servidores públicos, así como tampoco, le compete revisar los actos administrativos emitidos por otras entidades públicas, competencia que radica de manera exclusiva en sus servidores, de acuerdo con las competencias definidas al interior para tal fin, o en las autoridades jurisdiccionales en caso de estudios de legalidad de los actos respectivos; razón por la cual no resulta viable acceder a su solicitud en este sentido.

Por último, 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: Maia Borja

Revisó: Harold Herreño.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“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”.

“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”.

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

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:10:49*