



Concepto 195901 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000195901

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000195901

Fecha: 27/05/2022 02:27:35 p.m.

REFERENCIA: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - CALIDAD DE SUS MIEMBROS. ¿Resulta viable que un servidor público que hace parte del comité de convivencia laboral como secretario y que es retirado de la entidad pero vuelto a vincular mediante contrato de prestación de servicios, continúe como secretario del comité? RADICADO: 20222060199132 del 12 de mayo de 2022.

En atención a su consulta de la referencia, en la cual pregunta si resulta viable que un servidor público que hace parte del comité de convivencia laboral como secretario y que es retirado de la entidad pero vuelto a vincular mediante contrato de prestación de servicios, continúe como secretario del comité, me permito manifestarle lo siguiente:

Frente a su consulta, sea lo primero señalar que el acoso laboral se encuentra definido por la Ley [1010](#) de 2006¹

“ARTÍCULO 6. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

â¿¿ La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

â¿¿ La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

â¿¿ La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

â¿¿ Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

â¿¿ 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:

â¿¿ La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

â¿¿ 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”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

La Resolución [652](#) de 2012² dispuso lo siguiente:

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

(Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, el campo de aplicación de las normas de convivencia laboral son aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, de igual manera, teniendo en cuenta que según la Resolución que regula el tema se entiende que sólo los servidores públicos en entidades públicas y los trabajadores en empresas privadas, podrán hacer parte de dichos comités, se puede concluir que los contratistas de prestación de servicios no pueden de convivencia laboral, ni mucho menos hacer las funciones de secretario,

Por último, 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/gestornormativo_y https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html](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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Maia Borja

Revisó: Harold Herreño

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹“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”.

²“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: 2024-12-12 08:24:01