

REFERENCIA DISCIPLINARIA COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.

1. Introducción: Naturaleza de la Función Disciplinaria.

La Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio del Deporte cumple un papel esencial en la garantía de la legalidad y la integridad institucional. Su competencia principal consiste en investigar y, cuando corresponda, sancionar las conductas de los servidores públicos que, en el ejercicio de sus funciones, incurran en faltas disciplinarias. Además, desarrolla una labor preventiva mediante acciones pedagógicas orientadas a reducir riesgos y evitar la comisión de faltas, actualizando sobre temas que podrían derivar en procesos disciplinarios.

En esta ocasión, resulta fundamental conocer el trámite y manejo de quejas por presunto acoso laboral, dado que este tipo de situaciones cuenta con un procedimiento especial. Es importante precisar que, disciplinariamente, la competencia para conocer y sancionar faltas por acoso laboral recae exclusivamente en la Procuraduría General de la Nación, conforme a la normativa vigente.

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral es una instancia obligatoria en todas las entidades públicas y privadas, creada para prevenir, atender y gestionar situaciones que afecten la armonía en el ambiente laboral. Su función es pedagógica y preventiva, no sancionadora, y busca promover el respeto, la dignidad y la salud mental en el trabajo, contribuyendo a la construcción de entornos laborales seguros y libres de violencia.

2. Fundamento Normativo.

El marco jurídico que regula la convivencia laboral y la prevención del acoso en el sector público se sustenta así:

La Constitución Política de Colombia, en sus artículos 1, 13 y 25, reconoce la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas. Estos principios son la base para prohibir cualquier forma de violencia, discriminación o acoso en el ámbito laboral.

La Ley 1010 de 2006 tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo. Protege bienes esenciales como el trabajo digno, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y la armonía laboral. Define el acoso laboral como una conducta persistente y demostrable que busca infundir miedo, intimidación, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia. Establece varias modalidades, entre ellas:

Maltrato laboral, que incluye violencia física o verbal y trato ofensivo.

Persecución laboral, como la asignación de cargas excesivas o cambios arbitrarios.

Discriminación laboral, que implica trato desigual por razones de género, raza u otras condiciones.

La ley también contempla medidas preventivas y correctivas, como protocolos internos, comités de convivencia y sanciones. En el sector público, la competencia disciplinaria para conocer estos casos corresponde a la Procuraduría General de la

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

Nación.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 establece la protección integral contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia psicológica y el acoso en el ámbito laboral. Refuerza la obligación de las entidades públicas y privadas de garantizar entornos libres de violencia y discriminación.

La Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, regula la conformación, funciones y procedimiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Entre sus principales cambios se destacan: la derogatoria de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, la obligación de realizar reuniones mensuales, el plazo máximo de 65 días para tramitar quejas y la limitación de la competencia del comité a funciones preventivas y conciliatorias (sin facultad sancionadora ni para conocer casos de acoso sexual). Además, establece sanciones económicas que pueden llegar hasta 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes por incumplimiento.

Finalmente, la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación fija directrices para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral en entidades públicas. Refuerza la obligación de conformar Comités de Convivencia Laboral, precisa que la Procuraduría es competente para investigar disciplinariamente los casos en el sector público y ordena remitir los casos de acoso sexual a la Fiscalía.

La Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece lineamientos para aplicar la Circular No. 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Dirigida a: Representantes legales, secretarios generales, jefes de talento humano, jefes de control interno y Comités de Convivencia Laboral de organismos y entidades de la Rama Ejecutiva, Legislativa, Judicial, órganos autónomos y de control, tanto del orden nacional como territorial.

Objetivo: Instar a todas las entidades públicas a cumplir lo dispuesto en la Circular 003 de 2024 de la PGN y en la Ley 1010 de 2006, reforzando la prevención y atención del acoso laboral.

Lineamientos principales:

Atención oportuna a las denuncias: Los Comités de Convivencia Laboral deben resolver las quejas en un plazo máximo de 85 días calendario.

Planes de prevención: Cada entidad debe diseñar e implementar un Plan Anual de Convivencia Laboral con estrategias para prevenir el acoso y fortalecer la sana convivencia.

Jornadas de sensibilización: Campañas educativas para visibilizar las consecuencias del acoso laboral y promover la resolución pacífica de conflictos.

Perspectiva de género y diversidad: Incluir enfoques diferenciales para garantizar

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (601) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (601) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

atención integral e inclusiva.

Designación de líderes: Responsables específicos para seguimiento de acciones preventivas y atención de denuncias.

Monitoreo constante: Jefes de talento humano deben realizar seguimiento periódico a las actividades del Comité.

Fortalecimiento institucional: Articulación entre entidades para compartir buenas prácticas y garantizar cumplimiento efectivo

3. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.

La estructura del Comité depende del número de trabajadores en la entidad:

Menos de 5 trabajadores: Un representante del empleador y uno de los trabajadores.

Entre 5 y 20 trabajadores: Un representante del empleador y uno de los trabajadores, cada uno con suplente.

Más de 20 trabajadores: Dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, todos con suplentes.

No podrán integrar el comité quienes hayan sido denunciados o víctimas de acoso laboral en el último año, garantizando imparcialidad y confianza en el proceso.

4. Procedimiento para la atención de quejas:

Nº	Función del Comité de Convivencia Laboral	Plazo
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. Ampliable por diez (10) días más previa justificación. Máximo quince (15) días calendario.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4	Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo, promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora, garantizando la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes. Ampliable por diez (10) días con justificación. Máximo quince (15) días.
5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas.	Mensual
6	Cuando no haya acuerdo, incumplimiento o	Máximo quince (15) días calendario

Nº	Función del Comité de Convivencia Laboral	Plazo
	persistencia de la conducta, remitir la queja a la autoridad competente Procuraduría General de la Nación.	después de verificar el incumplimiento
7	Presentar recomendaciones a la alta dirección para medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité.	Mensual
9	Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité.	Trimestral / Anual
10	Presentar un informe anual de resultados y los requeridos por organismos de control.	Anual

A continuación, unas precisiones importantes contenidas en la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de La Nación:

"Cuando al interior del Comité de Convivencia Laboral se agote el procedimiento preventivo y este culmine con alguna recomendación a la entidad, aquel realizará el seguimiento necesario a la adopción de esta. Superada la situación que dio lugar a la denuncia, las diligencias se archivarán en la entidad, sin que sea necesario remitirlas al Ministerio Público.

En caso de que en la entidad pública se agotó el procedimiento preventivo y no se superó la situación de posible acoso laboral, las diligencias se deberán remitir a la autoridad competente, esto es, la que, dentro de su circunscripción territorial, le corresponda tramitar la acción disciplinaria, bien sea la Procuraduría General de la Nación o las personerías distritales o municipales.

Es importante tener en cuenta las competencias, para efectos de la remisión del caso. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden municipal y/o distrital, debe remitirse a la personería municipal o distrital o a la procuraduría provincial o distrital de instrucción. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden departamental o nacional con rango inferior a secretario(a) general, debe remitirse a la procuraduría regional de instrucción. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden nacional de rango igual o superior a secretario(a) general, debe remitirse a las procuradurías delegadas de instrucción¹³. Por último, si el sujeto disciplinable es servidor(a) público(a) de elección popular, deberá remitirse siempre a la procuraduría distrital y/o provincial, regional o delegada de instrucción, según el cargo ¹⁴, conforme a las reglas establecidas en el Decreto Ley 262 de 2000, modificado por el Decreto Ley 1851 de 2021.

Se precisa que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento previo que debe ser agotado, antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio. Es de anotar que, en estos casos, a la víctima de acoso laboral se le debe reconocer la calidad de sujeto procesal, según el artículo 17 de la Ley 1010 de 2006 y el artículo 109 del Código General Disciplinario.

En relación con la protección de los derechos de las víctimas de acoso, se recomienda:

1. Cuando la víctima de acoso laboral formule la queja en la entidad en que labora o en alguna de las previstas en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, esta

se deberá remitir al(la) director(a) de la entidad en la que se encuentre vinculado(a) el(la) servidor(a) denunciado(a), para que se inicie de forma inmediata el procedimiento preventivo, de conformidad con el numeral 1 del artículo 9 de la referida ley.

2. *En el caso de que la víctima de acoso laboral y/o servidor(a) público(a) denunciado(a) ya no haga parte de la entidad, el procedimiento preventivo es innecesario y debe acudir directamente al trámite del proceso disciplinario.”*

5. Responsabilidad Disciplinaria por Incumplimiento.

La falta de conformación del comité, la omisión en el trámite de quejas o el incumplimiento de las obligaciones establecidas puede constituir falta disciplinaria para los servidores responsables, conforme al Código Disciplinario Único (Ley 1952 de 2019) y la Circular 003 de 2024 PGN. Además, el Ministerio del Trabajo puede imponer multas hasta de 500 SMLMV por incumplimiento.

6. Conclusión: Ética, Prevención y Control.

El Comité de Convivencia Laboral es una herramienta fundamental para garantizar ambientes laborales sanos y prevenir riesgos psicosociales. Su correcta implementación refleja el compromiso institucional con la transparencia, la dignidad humana y la legalidad.

Preguntas Frecuentes.

¿Quiénes deben conformar el comité?

Todas las entidades públicas y privadas, según el número de trabajadores.

¿Qué pasa si no se conforma el comité?

Puede generar sanciones disciplinarias y multas por parte del Ministerio del Trabajo.

Obligaciones del Empleador y del Comité

Empleador:

Garantizar recursos para el funcionamiento del comité.
Difundir la política de convivencia laboral.

Comité:

Recibir y tramitar quejas de manera confidencial.
Promover capacitaciones en prevención del acoso laboral.