

Bogotá, 13 de febrero de 2026

Señor(a)
ANÓNIMO

Asunto: Respuesta a su Solicitud con radicado No. UBPD-2-2026-000893

Respetado(a) señor(a):

Cordial saludo,

Hemos recibido su petición presentada de manera anónima. Revisado su contenido, se evidencia que los hechos expuestos aluden a presuntas conductas de acoso laboral en los términos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en tal sentido, nos permitimos responder en los siguientes términos:

De conformidad con los hechos descritos en la petición y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral es la instancia competente para conocer de su solicitud y adelantar las actuaciones correspondientes en el marco de las competencias que le han sido asignados por Ley:

“El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Ahora bien, debe precisarse que las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las entidades estatales, no son competentes para adelantar una investigación disciplinaria por presunto acoso laboral en contra de los servidores públicos, sino que tal competencia recae en la Procuraduría General de la Nación (PGN). Lo anterior, por disposición del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006:

“Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

De manera que, es el Comité de Convivencia Laboral en primera medida la instancia para conocer de presuntos casos de acoso laboral, esto teniendo en cuenta que de acuerdo al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, sus funciones son preventivas y correctivas. Por consiguiente, será el Comité de Convivencia Laboral quien, una vez agotado el procedimiento preventivo, deberá remitir la queja a la PGN en aquellos casos donde no se logre una conciliación, y/o cuando habiéndose conciliado no se cumplen con los acuerdos pactados por las partes, y/o persiste la conducta, en los términos del numeral 6 del artículo 6 de la Resolución No. 3461 de 2025:

“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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Finalmente, en consideración al artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (ley 1437 de 2011, sustituida por la Ley 1755 de 2015) se procederá a efectuar el traslado de su petición al Comité de Convivencia Laboral cuya función frente a presuntos casos de acoso laboral es la de adelantar medidas preventivas y correctivas, mediante mecanismos conciliatorios entre las partes involucradas en los términos de los artículos 6 y 11 de la Resolución No. 3461 de 2025.

Atentamente,

ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES

Secretario General

Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas

Proyectó: Johan Sebastian Cortes Monroy – Analista Técnico SG 

Revisó: David Felipe Guzmán Palacio – Experto Técnico SG 