



Bogotá D.C., noviembre 18 de 2025

Concepto Jurídico 019- OFJU-DG-2025

Doctor:

GABRIEL ALBARRACÍN RAMÍREZ

Profesional Especializado

Secretario Técnico

Comité de Convivencia Laboral -Nivel Central

convivencia@medicinalegal.gov.co

gabriel.albarracin@medicinalegal.gov.co

Ciudad

ASUNTO: Concepto jurídico

REFERENCIA: Solicitud de concepto jurídico allegado mediante comunicación electrónica del 24 de octubre de 2025.

De acuerdo con las funciones otorgadas a la Oficina Jurídica en el artículo 8°, numeral 3°, del Acuerdo 067 de 2025, expedido por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses–INMLCF–, con fundamento en el procedimiento interno y dentro del plazo previsto en la normatividad vigente, me permito dar respuesta a su requerimiento en los siguientes términos:

I. CONSULTA

El doctor Gabriel Albarracín Ramírez, en calidad de Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral -Nivel Central, solicita la emisión de un concepto jurídico con ocasión a los siguientes hechos:

«(...) Un empleado del INMLCF del nivel central interpuso por medio de su apoderado una queja de acoso laboral. Como quiera que de conformidad con el procedimiento establecido por ley se hace necesario escuchar de manera individual las partes comenzando por el quejoso, la consulta es:

¿Es obligatorio en la citación de ampliación de la queja, y reunión conjunta (quejoso y presunto acosador) citar también al apoderado del quejoso?

¿En caso de omitir la citación del apoderado del quejoso se estaría violando el derecho a la defensa?

II. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la solicitud de concepto, el problema jurídico se contrae a la resolución del siguiente interrogante:

Es necesaria la presencia del apoderado del quejoso, en todos los tramites del proceso que se adelante ante el Comité de Convivencia y conciliación Laboral de la Entidad?

III. CONSIDERACIONES

3.1.- El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, dispuso:

«(...) *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

3.2.- El artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, estableció:

«(...) La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (...)»

3.3.- El artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, dispuso lo siguiente:

«(...) 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 y Cursiva nuestra-.

3.4.- Mediante la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, se derogaron las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecían los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictaron otras disposiciones.

3.3.- Mediante las resoluciones N°000449 de 2012¹ en su artículo 10 y 000725 de 2022² en su artículo 7 establecieron las funciones del Comité de Convivencia Laboral en el INML CF relacionadas con el procedimiento para atender las quejas constitutivas de acoso laboral.

¹ Por la cual se deroga lo Resolución número 000323 del 24 de mayo de 2012 relacionada con la conformación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, su reglamento, funcionamiento y otras disposiciones

² Por la cual se actualiza la conformación, reglamento y funcionamiento y se dictan otras disposiciones sobre el Comité de Convivencia Laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

IV. ANÁLISIS DEL CASO

En aras de dar respuesta a los interrogantes planteados por el solicitante, ha de precisarse la naturaleza jurídica de los comités de convivencia laboral lo cuales son instancias internas de las entidades públicas y empresas privadas que tienen como objeto reventar y manejar situaciones de acoso laboral y promover un ambiente de trabajo saludable.

De manera que las actuaciones de los referidos comités son preventivas, no sancionatorias.

Las funciones de los comités de convivencia y conciliación laboral se limitan a recibir y tramitar quejas, examinar casos, formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, con el deber de confidencialidad y reserva de la información.

Las actuaciones de los comités de convivencia y conciliación laboral son de carácter administrativo, preventivo y conciliatorio. Por lo tanto, no hacen parte del derecho sancionador como lo es el proceso disciplinario.

Con ocasión al tema, la Corte Constitucional en sentencia T-007 de 2019, consideró lo siguiente: «(...) (i) las medidas preventivas y correctivas no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador, siendo simplemente de instrumentos de carácter administrativo; y (ii) en lo que concierne al régimen sancionatorio, la Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral, distinguiendo para ello entre los sectores público y privado, por lo que cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.» (...)»

Así mismo, la mencionada corporación en sentencia T-262 de 2025, indicó:

«(...) Se presenta una discusión sobre la posible vulneración del derecho al debido proceso en el marco de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, que no son materia del proceso sancionatorio y disciplinario de la Ley 1010 de 2006, de suerte que los mecanismos ordinarios de defensa no tienen la aptitud de brindar una protección integral ante la presunta vulneración de derechos (...).»

Si bien la Ley 1010 de 2006 en la parte arriba citado determina que su objeto es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, no corresponde a los comités de convivencia la imposición de sanciones, sino que tal facultad corresponde a las autoridades disciplinarias en caso de que el asunto deba ser remitido por no haberse logrado acuerdo conciliatorio.

De manera que, si el asunto adquiere la connotación de falta disciplinaria se aplicará lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley en cita que determina el tratamiento sancionatorio al

acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado y, en ese escenario, como lo prevé la misma Ley, se considerará como falta disciplinaria gravísima cuando su autor sea un servidor público.

La misma norma, en su artículo 17, define los sujetos procesales, pero es claro que se trata de la actuación disciplinaria que se adelanta por acoso laboral donde intervienen el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante y el Ministerio Público, cuando la actuación se adelanta en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura (comisiones de disciplina judicial) o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

Es decir, que los comités de convivencia no tienen carácter judicial, por cuanto actúan como una especie de instancia para prevenir el acoso laboral, orientar, recibir quejas y mediar conflictos de manera confidencial. Su competencia no le permite determinar si quiera la existencia de acoso laboral, menos aún, imponer sanciones, ya que esa función es propia de los jueces o autoridades administrativas como lo es propio de la jurisdicción disciplinaria.

Por otra parte, las Leyes 1010 de 2006 y 2466 de 2025³ no han definido como criterio de necesidad la presencia de apoderados en el trámite de queja de acoso laboral ante los comités de convivencia y conciliación laboral, pues, como anteriormente se indicó, estos procesos no son de naturaleza sancionadora.

En virtud de lo anterior, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, mediante las resoluciones 000449 de 2012 y 000725 de 2022; no contemplaron la presencia y/o intervención de apoderados en las etapas del procedimiento de acoso laboral.

Sin embargo, si el quejoso desea estar representado por un apoderado de confianza en las diligencias de ampliación de la queja y reunión conjunta, no existiría algún tipo de transgresión al procedimiento, ya que por extensión y en circunstancias análogas al derecho disciplinario, es potestativo del disciplinable contar o no con abogado, lo cual en este caso podría garantizar la celeridad del proceso a través de su intervención y/o conocimiento.

V. CONCEPTO OFICINA JURÍDICA

No es necesaria la presencia del apoderado del quejoso, en las etapas del proceso de acoso laboral que adelanta el Comité de Convivencia y Conciliación del INML CF, pero será potestativo de él conferirle poder a un abogado para que lo represente y oriente en las diligencias de ampliación y reunión conjunta, para lo cual, sí debe citársele a las dichas diligencias.

Para efectos de garantizar el debido proceso y los efectos del acuerdo que se llegare a concertar entre las partes, siempre se deberá contar con la presencia del quejoso, pese a

³ Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

**FORMATO PARA CONCEPTO JURÍDICO**Código del formato:
DG-A-P-023-F001

Versión: 04

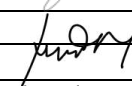
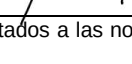
Página 5 de 5

que cuente con un apoderado de confianza, debido a que los compromisos, son individuales y de tipo personal.

El anterior concepto no es de obligatorio cumplimiento o ejecución de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,


LUIS GONZALO COMBA TORRES
Jefe Oficina Jurídica

	Nombre y cargo	Firma	Fecha
Elaboró:	Edison González Salguero – Profesional Oficina Jurídica		2025-11-12
Revisó:	Luis Gonzalo Comba Torres - Jefe Oficina Jurídica		2025-11-12
Aprobó:	Luis Gonzalo Comba Torres - Jefe Oficina Jurídica		2025-11-18
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes. Bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			