



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

20261040000211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20261040000211

Fecha: 10-07-2026

Código de dependencia 104
COMITE DE CONVIVENCIA

Bogotá, D.C., 10-07-2026

Señor(a)
ANÓNIMO(A)

Asunto: Seguimiento a queja por presuntas irregularidades y represalias en el
Parque Nacional Natural Pisba

Reciba un cordial saludo,

La Ley 1010 de 2006 establece mecanismos para prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, disponiendo que las entidades públicas deben contar con un Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y conciliatoria para el tratamiento de las situaciones que puedan afectar la convivencia en el entorno de trabajo 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.

En concordancia con lo anterior, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo establece que el Comité de Convivencia Laboral debe recibir y tramitar las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, garantizando durante todo el procedimiento los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y eficacia. Asimismo, dispone que el Comité debe escuchar de manera individual a las partes involucradas, adelantar espacios de diálogo y realizar seguimiento a los compromisos que eventualmente se adquieran dentro del trámite.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la comunicación recibida carece de identificación del presunto afectado y/o de información que permita individualizar plenamente a las partes involucradas, este Comité se encuentra imposibilitado para activar el procedimiento preventivo previsto en la normatividad vigente.



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Concepto No. 287131 del 2 de julio de 2020, precisó que no es procedente adelantar el trámite de una queja por presunto acoso laboral cuando esta es presentada de forma anónima, toda vez que el procedimiento previsto exige la identificación de las partes involucradas para garantizar el ejercicio de las funciones asignadas al Comité, particularmente aquellas relacionadas con la escucha individual de las partes, la promoción del diálogo y la búsqueda de soluciones concertadas. En dicho concepto se concluye expresamente que, **cuando las partes no se encuentran debidamente identificadas, no es posible desarrollar el trámite establecido para las quejas de acoso laboral.** (Función Pública)

No obstante, se deja constancia de la recepción de la comunicación y se reitera que cualquier servidor público o trabajador que considere estar siendo objeto de conductas que puedan constituir acoso laboral podrá presentar la correspondiente queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral, identificándose plenamente y aportando los elementos de información que considere pertinentes, con el fin de que se adelante el procedimiento previsto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo.

Por último, este Comité reitera la importancia de promover ambientes laborales basados en el respeto, la comunicación asertiva y la sana convivencia. En tal sentido, se invita a todos los servidores públicos y trabajadores a participar activamente en las actividades de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de competencias que adelanta el Grupo de Gestión Humana en temas relacionados con la prevención del acoso laboral, la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el bienestar laboral, como herramientas fundamentales para la construcción y mantenimiento de entornos de trabajo saludables y respetuosos.

Cordialmente,


GUSTAVO ADOLFO HERRERA
PRESIDENTE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
PERIODO 2025-2027