



Concepto 335741 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000335741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000335741

Fecha: 13/09/2021 12:37:58 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- Conformación. Votación desierta. Radicación No. 20212060598052 de fecha 26 de Agosto de 2021.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta “en los casos en que la convocatoria se declare desierta o se presente la victoria del voto en blanco, ¿cómo se llevará a cabo la conformación del Comité de Convivencia Laboral? y si es viable que el empleador designe directamente los representantes de los trabajadores para la conformación del Comité de Convivencia Laboral?”, me permito manifestarle lo siguiente

La Ley [1010](#) de 2006, “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”, señala:

“ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. 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”.

Por su parte, respecto a la conformación del Comité de convivencia Laboral, la Resolución del Ministerio de Trabajo No. [1356](#) de 2012 “por la cual se modifica parcialmente la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 652 de 2012”, señala:

“ARTÍCULO 1º. Modifíquese el Artículo 3º de la Resolución [652](#) de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3º. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los

trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

De acuerdo con lo señalado en la norma, el empleador debe designar directamente a sus representantes mientras que, los trabajadores eligen a los suyos a través de votación secreta, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento debe ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Es importante señalar, que el comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no puede conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los 6 meses anteriores a su conformación.

Por lo tanto, en lo que respecta a su primera consulta en concreto, se observa que la situación planteada no está prevista en las normas generales sobre la materia, por lo que se considera que deberá acudirse a lo establecido en la reglamentación particular expedida por cada Comité de Convivencia.

Ahora bien, respecto a su segunda consulta no es viable que el empleador designe los representantes de los trabajadores pues la normativa es clara en establecer que los trabajadores los eligen a través de votación secreta, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores.

Por último, es preciso indicar que la regulación sobre la conformación y funciones del comité de convivencia es de competencia del Ministerio de Trabajo, ante quien le sugerimos acudir en caso requerir mayor claridad sobre el tema.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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: Christian Ayala.

Reviso: Harold Herreño.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:29:23