



Concepto 229011 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000229011*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000229011

Fecha: 23/06/2022 11:47:18 a.m.

Bogotá D.C.

REF: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Conformación. ¿Cómo se conforman los comités de convivencia laboral? Rad: 20229000222072 del 27 de mayo de 2022.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta cómo se conforman los comités de convivencia laboral; al respecto, me permito señalar:

La Ley [1010](#) de 2006, dispuso lo siguiente:

"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".
(Subrayado fuera de texto original)

La Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 en su artículo 14, contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Por su parte, la Resolución [652](#) de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

"ARTÍCULO 3. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo [1356](#) de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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 assertiva, liderazgo y resolución de conflictos".

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.

Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.

Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.

Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

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.

(...)

ARTÍCULO 5. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación."

De manera que, el Comité de Convivencia Laboral está previsto en el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, como una medida preventiva de acoso Laboral, la cual ordena conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Según lo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución No. [1356](#) de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificadorio del artículo [3](#) de la Resolución No. [652](#) de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número de servidores públicos o trabajadores que se determinará de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada.

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 assertiva, 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. (Resolución Reglamentaria No. 001 de 2021).

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.

Por consiguiente, el comité de convivencia laboral lo puede integrar cualquier persona que trabaje en la entidad sin importar su tipo de vinculación, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en el artículo [1º](#) de la Resolución del Ministerio de Trabajo No. [1356](#) de 2012.

El artículo [5º](#) de la misma Resolución [652](#) de 2012, dispone que el periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia tendrá que darse aplicación a lo dispuesto en el artículo [3º](#) de la Resolución [652](#) de 2012, en la cual dispone que los trabajadores deberán elegir a su representante ante el Comité de Convivencia Laboral a partir de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores.

La Resolución [652](#) de 2012, también establece;

"ARTÍCULO 6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

(...)

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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

(...)".

(Subrayado fuera de texto)

Por otra parte, la Procuraduría General de la Nación, mediante Circular No. 20 del 18 de abril de 2020, indicó en uno de sus apartes lo siguiente:

"6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto 262 de 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, cuando se surta el trámite interno ante el Comité de Convivencia, sin que se logre superar la situación de acoso laboral, las diligencias se remitirán a la Procuraduría General de la Nación, para que ésta ejerza el poder disciplinario.

En lo que respecta a las funciones del Presidente del Comité, la Resolución No. 652 de 2012, dispuso:

"ARTÍCULO 7. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité."

Anotado lo anterior, frente a sus interrogantes se concluye lo siguiente:

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número de servidores públicos o trabajadores que se determinará de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.

Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.

Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.

Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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 assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El comité de convivencia laboral lo puede integrar cualquier persona que trabaje en la entidad sin importar su tipo de vinculación, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados en el artículo 1º de la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012.

Cuando se surta el trámite interno ante el Comité de Convivencia, sin que se logre superar la situación de acoso laboral, las diligencias se

remitirán a la Procuraduría General de la Nación, para que ésta ejerza el poder disciplinario.

Dentro de las funciones asignadas al Presidente del Comité de Convivencia, está la de presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz; en tal sentido, es función del presidente dirigir las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comités; no obstante, deberá verificarse el procedimiento interno que el Comité haya establecido para el desarrollo de las audiencias.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: Harold Herreño Suarez

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:05