



Concepto 183171 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000183171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000183171

Fecha: 10/05/2023 11:46:18 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: ENTIDADES / COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL â¿¿ RADICADO: 20239000206632 del 10 de abril de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta: “La Entidad en su planta de personal está conformada por Treinta y Dos (32) funcionarios y ha realizado a la fecha Dos (2) convocatorias para la conformación de los comités arriba mencionados sin que hasta el momento se haya podido conformar, ya que en la primera no se inscribió ningún funcionario en representación de los empleados y se declaró desierta; ya par la segunda solo se inscribió una persona y se dejó sin efecto ya que de acuerdo en lo dispuesto en la resolución 1356 el número de empleados que conforman la planta de personal obliga a que deban ser mínimo dos (2) representantes de cada una de las partes.

Desde el pasado Tres (03) del mes que corre, se dio apertura a la tercera convocatoria con el mismo fin, por lo cual queremos consultar los siguiente:

1- ¿En caso que suceda igual, es decir no se inscriba ningún funcionario como representante por parte de los empleados como se puede conformar dicho comité?

2- Si sucede que se inscriba una sola persona como representante por parte de los empleados, como se debe proceder para conformar el comité y dar el cumplimiento a la normatividad?”.

Sobre el particular, se hace necesario señalar que, la Ley 1010 de 2006¹, 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 2008² 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 2012³, 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 asertiva, 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.

Ahora bien, en cuanto a sus interrogantes me permito transcribirlas una a una, para un mejor desarrollo y entendido de las mismas:

1- ¿En caso que suceda igual, es decir no se inscriba ningún funcionario como representante por parte de los empleados como se puede conformar dicho comité?

De conformidad con lo establecido en su primer interrogante, el jefe de talento humano o quien haga sus veces deberá seguir con las convocatorias, sin embargo, se recomienda utilizar estrategias de incentivos y motivación para lograr la inscripción de los servidores y la conformación del comité de convivencia laboral, de manera que se consiga la inscripción de todos los servidores necesarios para el funcionamiento del comité.

Del mismo modo, para la integración y conformación del COPASST la Resolución 2013 de 1986⁴ establece:

“ARTICULO 1°. Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.

ARTICULO 2°. Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité”.

De manera que, las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa, para la integración y conformación del mismo.

2- Si sucede que se inscriba una sola persona como representante por parte de los empleados, como se debe proceder para conformar el comité y dar el cumplimiento a la normatividad?

La norma taxativamente establece que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, por lo que se reitera lo expuesto en la respuesta anterior.

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 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “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”.

2 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

3 “Por el cual se establece la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones”.

4 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 09:40:12