



Concepto 484561 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000484561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000484561

Fecha: 25/07/2024 01:45:09 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Conformación. Radicación: 20242060541272 del 9 de julio de 2024.

Frente al tema consultado, se hace necesario de la Ley [1010](#) de 2006¹, que dispone:

"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 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 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 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 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificatorio del artículo 3 de la resolución 652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores 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 1 de la Resolución del Ministerio de Trabajo [1356](#) de 2012.

Entretanto, el artículo [5](#) 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.

En todo caso, respecto de sus interrogante, se precisa que una vez revisada la norma no se encuentra regulación respecto del caso consultado, de manera que corresponderá a la entidad decidir la situación dado que aún se está en etapa de elección.

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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Guzmán. 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.

Fecha y hora de creación: 2026-01-24 13:23:19