



Función Pública

Concepto 91051 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000091051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000091051

Fecha: 01/06/2015 09:47:20 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia. VARIOS. Pueden los miembros de la comisión de personal ser iguales a los del comité de convivencia laboral. Radicado. 20159000071932 del 17 de abril de 2015

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

1. ¿Resulta procedente que los miembros de la comisión de personal sean iguales a los del comité de convivencia laboral?
2. ¿Ante qué entidad se debe continuar el trámite cuando se interpone una queja por acoso laboral ante la Procuraduría General de la Nación y esta no se pronuncia?

FUENTES FORMALES

Decreto [1083](#) de 2015, arts. 2.2.14.1.1, 2.2.14.2.3 y 2.2.14.2.4; Resolución del Ministerio de Trabajo No. [1356](#) de 2012

ANÁLISIS

Para abordar el planteamiento jurídico es necesario realizar un análisis de los siguientes temas:

(1) COMISIÓN DE PERSONAL

-

El Decreto [1083](#) de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en el Libro 2, título 14, capítulo 1, establece:

ARTÍCULO 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal. En todos los organismos y entidades regulados por la Ley [909](#) de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno

tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. No podrán participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.

A su vez, sobre las calidades de los representantes de la comisión de personal se tiene que:

“ARTÍCULO 2.2.14.2.3 Calidades de los representantes de los empleados. Los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:

1. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura; y

2. Ser empleados de carrera administrativa.

ARTÍCULO 2.2.14.2.4 Inscripciones. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante el Jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces en la respectiva entidad o en la dependencia regional o seccional, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual”.

En los términos de las normas transcritas, los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal, para inscribir su candidatura ante el Jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria, deberán ser empleados de carrera administrativa que acrediten no haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura.

(2) 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 1°. Modifíquese el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3°. 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 conformidad con las normas citadas, la Administración deberá conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, cabe precisar que el mismo estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los trabajadores elegirán a sus representantes 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.

CONCLUSIONES

Con fundamento en lo expuesto, damos respuesta a sus interrogantes bajo los siguientes criterios:

1. La Comisión de Personal estará integrada por dos empleados nombrados por el nominador y dos representantes de los empleados con sus respectivos suplentes los cuales se elegirán por votación directa de los empleados públicos de la entidad.

De la misma manera, la norma precisa que los representantes de los empleados deberán ser empleados de carrera que no hubieren sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la inscripción de su candidatura.

2. El Comité de Convivencia Laboral se conformará con dos representantes elegidos por el empleador y dos empleados principales y dos suplentes los cuales se elegirán por votación secreta, en el caso que la empresa cuente con menos de 20 trabajadores dicho comité se integrará por un representante del trabajador y uno del empleador, en todo caso, la norma exige que para ser miembro del comité de convivencia laboral, los mismos no podrán ser servidores a quienes se les hubiere formulado una queja o hubieran sido víctimas de acoso laboral dentro de los 6 meses anteriores a su conformación.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta las calidades exigidas para conformar la Comisión de Personal y el Comité de Convivencia Laboral, en criterio de esta Dirección Jurídica resulta procedente que los miembros de la Comisión de Personal puedan ser los mismos del Comité de Convivencia Laboral, siempre que los representantes de los empleados sean elegidos mediante votación conforme a las normas que se han dejado citadas.

Finalmente, con relación a la queja de acoso laboral radicada ante la Procuraduría General de la Nación se sugiere se dirija a dicha entidad a efectos que la misma se pronuncie al respecto.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Angélica Guzmán/JFCA/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 01:11:17