



Función Pública

Concepto 126741 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000126741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000126741

Fecha: 12/04/2021 04:02:06 p.m.

Bogotá

REF: ENTIDADES- Comités. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- Comités. RADICADO: 20212060102972 de fecha 25 de febrero de 2021

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual solicita asesoría con relación a Copasst, concretamente nos manifiestan que actualmente tienen convocatoria para elección de COPASST, pero que en dicha convocatoria existen 3 funcionarios de libre nombramiento y remoción y 1 de periodo de prueba. Por lo cual consulta si es procedente que empleados de libre nombramiento y remoción pueden ser seleccionados como representantes de los trabajadores ante el copasst, y ante el comité de convivencia laboral y adicionalmente si un empleado que encuentra en periodo de prueba puede ser seleccionado, frente a su consulta nos permitimos manifestarle lo siguiente:

Inicialmente frente a si es procedente que empleados de libre nombramiento y remoción puedan pertenecer a los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia y acoso laboral los Artículos 1 y 2 de la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecen que:

“ARTICULO 1º: 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 2º. 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 (...)” (Subraya propia).

Así mismo, el párrafo del Artículo 4 de la citada resolución estableció que: *“cada Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el Artículo 2o. de esta Resolución (...)” (Subraya propia).*

De otra parte, el Decreto [1072](#) de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, dispone:*

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores,

acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

(...)

9. *Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.*

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la norma dispone que las entidades deben asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores en criterio de esta Dirección Jurídica no existe ningún impedimento para ser parte del comité paritario de salud ocupacional siendo empleado de libre nombramiento y remoción.

Ahora bien, con relación a la procedencia que los empleados de libre nombramiento y remoción formen parte del Comité de Convivencia Laboral, la Resolución 652 de 2012¹, establece:

ARTÍCULO 2°. **Ámbito de aplicación.** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Por otra parte, la resolución 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, dispuso:

ARTÍCULO 1. Modifíquese el Artículo 3o 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”

ARTÍCULO 2. Modifíquese el Artículo 4o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país. (Negrilla propia)

Así mismo, la Resolución No 652 de 2012 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, estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y atendiendo su interrogante respecto del Comité de Convivencia laboral, en criterio de esta Dirección Jurídica, se puede concluir que este aplica a todos los servidores públicos de una entidad, es decir, es procedente que los empleados de libre y nombramiento y remoción formen parte del citado comité.

Por último y en relación de la pregunta sobre la viabilidad para que empleado en periodo de prueba haga parte del Comité de Convivencia Laboral, y del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, me permito manifestar lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015 dispone:

“ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso”

Conforme a lo anterior, esta Dirección Jurídica concluye para resolver su consulta que el Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015 consagra que durante el período de prueba al empleado no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso, por lo que no es recomendable que los empleados en periodo de prueba realicen actividades diferentes a las contempladas en la convocatoria. Sin embargo, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las normas señaladas lo pueden conformar los empleados públicos de la entidad, sin que tenga injerencia su tipo de vinculación.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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 CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Luis Fernando Nuñez.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:29:26