



**Función Pública**

# Concepto 219431 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000219431\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000219431

Fecha: 22/06/2021 12:04:46 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - Conformación. Radicado: 20212060476362 del 16 de junio de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual expone que en una entidad ningún funcionario se inscribe como candidato para ser representante de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, después de haber efectuado la convocatoria en dos oportunidades para poder hacer las elecciones, consultando sobre la procedencia de que continúe con el mismo representante de los trabajadores del Comité anterior, y el empleador designe a los representantes de los funcionarios, me permito indicarle lo siguiente:

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 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 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 1º de la Resolución No. 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificadorio del artículo 3º de la resolución No. 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 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. (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 No. 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.

Así las cosas, y para dar respuesta a su consulta en concreto, la norma exhorta a las entidades públicas a que conformen su respectivo Comité de Convivencia Laboral, obligación que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012 dispuesta por el Ministerio de Trabajo, el cual modificó el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, este Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas tendrá que conformarse cada dos años, contados a partir de su elección, por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, los cuales deben contar competencias actitudinales y comportamentales.

Por lo tanto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 y 13 de la Resolución 652 de 2012, se encuentra en cabeza de los empleadores o nominadores, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, de desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, función que se desarrollará a partir de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, y su incumplimiento dará lugar sanciones dispuestas en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

En consecuencia, ante el vencimiento del periodo de los miembros del Comité de Convivencia tendrá que darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 3° 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.

Para más 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 <http://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 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

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 el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.*

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:21:19