



Concepto 365891 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000365891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000365891

Fecha: 05/10/2021 05:21:31 p.m.

Bogotá D.C.

REF. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL -. Radicado. 20212060595182 de fecha 25 de agosto de 2021.

Respetados señores:

En atención a la comunicación de la referencia, remitida por el Ministerio del Trabajo en la cual solicita concepto sobre si es procedente prorrogar la vigencia de la resolución por la cual se conformó en el año 2018 el comité de convivencia laboral por la actual situación sanitaria del país debido al COVID 19, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

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)

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 2012² 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.

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, modificatorio 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 al 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.

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.

Así las cosas, y para dar respuesta a su consulta en concreto, es importante advertirle que una vez revisados los Decretos expedidos en virtud de la Emergencia Sanitaria generada por el coronavirus (COVID -19), no se evidenció disposición alguna que trate sobre la postergación de las elecciones para elegir los representantes del Comité de Convivencia de las entidades. Sin embargo, a partir de la expedición del Decreto 491 de 2020³, en su artículo 3º se dispuso que las entidades siempre y cuando permanezca dicha emergencia sanitaria, velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, por lo tanto, las entidades que implementaron esta modalidad podrán acudir al uso de las tecnologías de la información y las Comunicaciones para elegir a sus representantes y cumplir con sus políticas internas. En consecuencia deberán realizar las gestiones necesarias para conformar el nuevo comité.

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 Núñez.

Revisó. Harold Herreño.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:11:51