



**Función Pública**

## Concepto 147571 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000147571\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000147571

Fecha: 18/04/2022 01:22:12 p.m.

Bogotá D.C.

REF: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. RAD. 20222060146222 del 30 de marzo de 2022.

Cordial saludo.

En la comunicación de la referencia, informa que mediante el artículo 4 de la Resolución 652 de 30 de abril de 2012, el Municipio de Manizales ha instalado 2 centros de costos, uno del nivel central pagados con recursos de la alcaldía municipal y otro de la Secretaría de Educación, financiado con recursos del Sistema General de Participaciones S.G.P. El Municipio de Manizales, tiene el NIT número 890.801.053-7, y con este dato es que figura en las nóminas del total de funcionarios, tanto del nivel central como los adscritos a la Secretaría de Educación. En la convocatoria de la vigencia 2022, en el Municipio de Manizales, se presentó al comité de convivencia del nivel central un funcionario, que su salario es financiado con recursos del Sistema General de Participaciones S.G.P., aclarando que sigue siendo funcionario del Municipio de Manizales, toda vez que los pagos y seguridad social, tiene el Nit 890.801.053-7, es decir, tiene el mismo empleador. Con base en la información precedente, consulta si puede el funcionario que es financiado con recursos del Sistema General de Participaciones S.G.P. y que no se presentó para ser elegido en comité de convención de la Secretaría de Educación de Manizales, pero sí al comité de convivencia del nivel Central y fue elegido por los funcionarios, ejercer sus funciones en el Comité de Convivencia del Municipio.

Sobre la inquietud planteada, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 1010 de 2006, "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", señala:

"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".

Por su parte la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, "Por la 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", señala:

"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:

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 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 4°. Conformación. <Modificado por el art. 2°, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012>. 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.

(...)” (Se subraya).

Como se aprecia, es deber de toda entidad pública conformar un comité de convivencia por empresa. Así mismo, podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales que, según lo expuesto en la consulta, es el caso consultado.

Ni la norma, ni las Resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo reglamentan las conformaciones de los comités de convivencia adicionales. Tampoco establece que los miembros de los comités deben ser remunerados con ciertos rubros para entenderse como servidores de la misma entidad. Por lo tanto, deberá consultarse el acto administrativo de creación de los mismos con el objeto de verificar los parámetros con los cuales fueron creados, como, por ejemplo, quienes tienen la facultad para votar por unos (nivel central) u otros (Secretaría de Educación) y si se estableció un campo de acción para cada comité, elementos que ayudarán a que la entidad decida si los miembros de unos u otros pueden participar en ambos.

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección considera que la entidad debe analizar los actos administrativos de creación de los comités de convivencia y, de acuerdo con lo señalado en ellos, su radio de acción, los votantes, etc., determinar si los miembros del mismo pueden actuar indistintamente en uno u otro.

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.

\*

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: Harold Herreño

Aprobó Armando López Cortés

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:20:37