



Concepto 076161 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000076161

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000076161

Fecha: 21/02/2023 05:20:52 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA.: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL-Conformación. Radicación No. 20232060059992 de fecha 30 de Enero de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta *“solicitud de información para la convocatoria de la conformación del comité de convivencia laboral teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 se presentó una anomalía, toda vez que, se ha realizado la convocatoria en tres oportunidades para los servidores del municipio de Acacias, pero a la fecha ningún funcionario se ha postulado algún candidato”*

Me permito informarle 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:

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.

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.

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.

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 1 de la Resolución No. 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificatorio del artículo 3 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.

Ahora bien, si al momento de realizar la convocatoria sucede que los trabajadores no desean postularse al Comité a pesar de las insistencias de los empleadores, existe un vacío normativo para resolver esta situación.

Frente a ello el Ministerio de Trabajo, considera que tal situación no debería presentarse, sin embargo, ofrecen la siguiente solución¹:

“Ahora bien, si a pesar de que el Empleador ha cumplido con la obligación de instrucción previa acerca de lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones en comento, indicando los beneficios que esta situación les traería a los trabajadores, éstos deciden en el término de _____

postulación, no postular a nadie, ni postularse a sí mismos, como en el momento de elección, votar en blanco frente a quienes se encuentren postulados, atendiendo a las normas que rigen la materia, el Comité realizará las funciones que le corresponden, regladas en la Resolución antes mencionada, sin los representantes de los trabajadores porque así lo han decidido en la votación, pues nadie puede ser obligado a elegir, ni ser elegido, siendo una decisión voluntaria de los trabajadores que un órgano funcione sin sus representantes, situación que se insiste tan solo sería el resultado de la ignorancia de sus beneficios, que a juicio de la Oficina, sería sencillo de solucionar por parte del Empleador, cuando instruyera como es su obligación de los mecanismos que la Ley otorga a los trabajadores, en caso de que exista hostigamiento y todas las conductas que implican Acoso Laboral, en la seguridad de que conocedores de dicha situación, la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, cumplida con los parámetros de instrucción previa nunca arrojaría dicho resultado, por tanto, situaciones como ésta implicarían tan solo un pequeño esfuerzo del Empleador en procura de lograr el cometido que la Ley persigue”.

Por lo anterior, y para dar respuesta a su consulta en caso de que el empleador haya realizado en debida forma la convocatoria para conformar el comité y nadie se postula o gana el voto en blanco, el Comité de Convivencia estará conformado únicamente por los representantes del empleador.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹Concepto con radicado número 08SE2017120300000020777

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:23:34