



Concepto 286551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000286551

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000286551

Fecha: 10/07/2023 03:22:10 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL. Conformación. COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Conformación. Radicado: 20232060301772 del 24 de mayo de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita se emita un concepto en respuesta a la siguiente pregunta:

¿Es posible que el sindicato UTRADEC CGT PASCA, tenga un representante en los comités COPASST & COCOLAB de la ALCALDIA PASCA, (adicional a los funcionarios elegidos) y que tenga voz y voto al momento de las reuniones correspondientes?

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

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», establece:

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», prevé:

ARTÍCULO 3. Conformación. . 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.

De acuerdo con lo anterior, el empleador debe designar de manera directa a sus representantes mientras que, los trabajadores eligen a 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 debe ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Es importante señalar, que el comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no puede 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 6 meses anteriores a su conformación.

Sobre el particular, la Resolución 2013 de 1986, «Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo», establece:

ARTICULO 1: 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 2: 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, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

(...)

ARTICULO 4: (...)

PARÁGRAFO: Cada Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 2o. de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.

ARTICULO 5: El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se conforma por representantes de los trabajadores y del empleador. Los representantes del empleador son designados directamente por este y los de los trabajadores mediante votación libre.

RESPUESTA A LA PREGUNTA OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, tanto el Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB) y el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se conforma según lo determinado en la Resolución 652 de 2012 y 2013 de 1986 respectivamente. Destacan las normas que, el empleador designa a sus representantes, mientras que los trabajadores eligen los suyos mediante votación secreta. En otras palabras, la designación de los miembros de ambos comités es reglada y, por consiguiente, no se considera procedente que se designen representantes adicionales que no hayan sido elegidos en los términos y condiciones que establece la norma. En consecuencia, el representante de un sindicato solo puede pertenecer a cualquiera de los comités siempre que sea elegido por votación secreta o designación del empleador.

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y Ley 1437 de 2011.

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 botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán

Revisó y aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-11-07 21:55:00