



Función Pública

Concepto 525651 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000525651

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000525651

Fecha: 15/08/2024 09:20:18 p.m.

Bogotá D.C.

Ref. TEMA Entidades- SUBTEMA. Comités Rad. 20242060553362 de fecha 16 de julio de 2024.

Es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares, ni señalar la calidad de los miembros de los diferentes comités, pues cada entidad deberá conocer la calidad y requisitos de los miembros de los diferentes comités al interior de la entidad.

Así mismo, usted no indico en su petición algún comité en especial, por lo cual le indicaremos de algunos comités al interior de las entidades públicas, por lo cual le manifestamos lo siguiente:

Con respecto a la conformación de la Comisión de Personal, el artículo [2.2.14.1.1](#) del Decreto [1083](#) de 2015¹, modificado por el artículo [3](#) del Decreto [498](#) de 2020², establece:

"ARTÍCULO 3. Modificar el artículo [2.2.14.1.1](#) del Capítulo 1 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública el cual quedará así:

"ARTÍCULO [2.2.14.1.1](#) Conformación de la Comisión de Personal. En todos los organismos y entidades regulados por la Ley [909](#) de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.”

Por su parte, en el mismo estatuto, frente a la elección de los representantes de los empleados, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.14.2.1 ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.”

Así mismo, frente a la participación de empleados provisionales como electores o participantes en la Comisión de Personal, el artículo 2.2.14.2.16 ibídem, dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.14.2.16. Participación de provisionales como electores o participantes. En las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal podrán participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales.” (Subrayado fuera del texto)

De la normativa expuesta en precedencia, para su caso en concreto, se tiene entonces que, en todos los organismos regidos por la Ley 909 de 2004, deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos representantes de la entidad territorial, cuyo nombramiento podrá ser de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, y dos representantes de los empleados quienes deben ser obligatoriamente de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos de la entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para tal fin, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su tipo de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

Así las cosas, y abordando su tema objeto de consulta, el Decreto 1083 de 2015, es preciso al disponer que en aquellos casos en los cuales en las entidades no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no hace posible la conformación de la Comisión de Personal, podrán participar como electores o aspirantes las personas que se encuentran vinculados bajo provisionalidad.

Por lo tanto, la participación de los empleados provisionales como electores o aspirantes en la elección de comisión de personal dentro de las entidades territoriales tienen un carácter excepcional, en el entendido que podrán ejercer en tal calidad en la elección siempre que el personal de carrera no sea suficiente para llevarlas a cabo. No obstante no es procedente que en el comité se encuentre conformado por contratistas.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -COPASST.

De acuerdo con lo dispuesto artículo 25 del Decreto 614 de 1984, en todas las empresas e instituciones públicas o privadas, se constituirá un

comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expiden conjuntamente los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social.

Igualmente, la resolución 2013 de 1986 proferida por el Ministerio de Salud dispone que, para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben haber representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes, para lo cual señala que, cuando son entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores, será un representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes; entre cincuenta (50) y cuatrocientos noventa y nueve (499) trabajadores, serán dos (2) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes; entre quinientos (500) y novecientos noventa y nueve trabajadores, serán tres (3) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes; y de mil (1000) trabajadores en adelante, serán cuatro (4) representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes.

En los términos del Artículo 17 de la resolución 2013 de 1986, la entidad gubernamental que ejerza en el lugar funciones de vigilancia de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, controlará el cumplimiento de dicha resolución y comunicará su violación a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, estará conformada en la forma anteriormente indicada, según el número de trabajadores de la empresa pública y privada, con representación por igual número miembros de ambas partes en dicho comité; y como no hace distinción al utilizar el término de “trabajadores”, se entiende que el mencionado comité podrá estar integrado por todos los empleados públicos incluidos los empleados vinculados mediante nombramiento provisional. No obstante, no podrá ser conformado por contratistas.

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL.

Sobre el Comité de Convivencia Laboral, la Resolución 652 de 2012¹, establece:

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Por otra parte, la resolución 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, dispuso:

ARTÍCULO 1. Modifíquese el Artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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”

ARTÍCULO 2. Modifíquese el Artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. 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.

PARÁGRAFO. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”. (Negrilla propia)

Así mismo, la Resolución No 652 de 2012 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, estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y atendiendo su consulta respecto del Comité de Convivencia laboral, se puede concluir que este aplica a todos los servidores públicos independientemente de cuál sea su vinculación de manera que todos los servidores podrán votar incluidos los nombrados provisionalmente. No obstante, no es procedente que se encuentre conformado por contratistas.

Respecto del Comité de Bienestar Social e Incentivos el Decreto Ley 1567 de 1998¹, dispone:

“ARTICULO 17. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

a) El Departamento Administrativo de la Función Pública. (...).

b) Entidades públicas de protección y servicios sociales. (...).

c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. (...).

d) Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas.”

“ARTÍCULO 18.- PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

“ARTÍCULO 19.- PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están

en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, el Decreto 1083 de 2015², Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.”

De conformidad con la normativa transcrita, las entidades pueden conformar Comités de Bienestar Social e Incentivos, encargados del diseño y ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, siendo responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos con la orientación del jefe de la entidad y con la colaboración de la Comisión de Personal, por tratarse de comités dirigidos a empleados públicos, su conformación debe estar compuesta por personal con vinculación legal y reglamentaria, no por contratistas.

Finalmente, si requiere información sobre algún otro comité, por favor indicar el nombre del comité para de esta manera poder dar respuesta a su nuevo requerimiento.

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. Maía Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 03:18:42