



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000181351

Fecha: 02/12/2013 02:58:04 p.m.

Bogotá D. C.,

Doctor:

MARIO ALFONSO AGUIRRE CABRERA

Subdirector Administrativo

Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Calle 97 A No. 9A -34

Bogotá D.C.

Ref.: VARIOS. Conformación del Comité de Convivencia Laboral. Rad. 2013-206-017293-2 del 7 de noviembre de 2013

Respetado doctor:

En atención a su oficio de la referencia, me permito señalar lo siguiente:

La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, señaló que las entidades en los reglamentos internos de trabajo deben prever los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo. Así lo plasmó en el artículo 9 que establece:

"Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

(...)

Parágrafo. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:>

Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral."

Por su parte, la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 002646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: ywbmaster@dafp.gov.co





psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, señala:

"Artículo 14. *Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.* Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

(...)

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

(...)"

La Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 652 de 2012, señala:

"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".

De conformidad con las normas citadas, la Administración deberá Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los trabajadores elegirán a sus representantes 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.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que por su naturaleza, las inhabilidades e incompatibilidades son taxativas, expresas y de interpretación restrictiva, sin que puedan buscarse analogías o aducirse razones para hacerlas extensivas a casos no comprendidos por el legislador, pues la voluntad de éste no puede ser suplantada, en detrimento de derechos de terceros o de intereses sociales que exigen la sujeción estricta al texto de la ley prohibitiva.

De conformidad con lo anterior, esta Dirección considera que al no señalar la norma expresamente la existencia de alguna inhabilidad para ser representante de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral en virtud del cargo o rol que el servidor ostenta en la



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

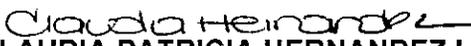
**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

organización, no se encuentra impedimento para que personal perteneciente al nivel directivo – Director Administrativo y Financiero y Subdirector Administrativo y Financiero- o de la Oficina de Control Interno -diferente del Jefe de Control Interno-, ostente la calidad de representante de los empleados ante dicho Comité.

Con respecto al servidor que ha sido trasladado a otra ciudad, la entidad puede reconocer los viáticos correspondientes en caso de que se conceda comisión de servicios para el desempeño de las funciones en sede diferente a la habitual; no obstante, la entidad debe analizar si es viable adelantar las reuniones del Comité acudiendo a los medios electrónicos o virtuales como las videoconferencias o teleconferencias.

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

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
Directora Jurídica

Mónica Herrera/CPHL

600.4.8.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Camera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co

