

CONCEPTO 27825 DE 2019

(mayo 6)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Asunto: Participación de empleados públicos en periodo de prueba en el COPASST

En respuesta a su comunicación electrónica del 22 de abril de 2019 (sin radicar) mediante la cual solicita orientación sobre la participación de empleados públicos en período de prueba en el COPASST y demás grupos; de manera comedida procedo a resolver su inquietud.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

En atención a su solicitud, se ilustra lo concerniente a la elección de los miembros participantes en los siguientes Comités:

- Comité Prioritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Nacional de Bienestar Social

Comité Prioritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

El propósito del COPASST es servir de instancia de promoción y vigilancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como de coordinación entre los trabajadores y la administración.

La Resolución [1374](#) de 2008, modificada por la Resolución [3025](#) de 2010, reglamenta las elecciones de los representantes de servidores públicos y de la Administración en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional del Sena.

La resolución mencionada tiene por objeto establecer el proceso de elección de los servidores públicos del Sena, que actuarán como representantes de los empleados públicos del SENA en el COPASST.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente Resolución tiene por objeto establecer el proceso para la elección de los servidores públicos del SENA que actuarán como representantes de los empleados públicos en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de la Entidad.

Cada Comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los servidores públicos; cada representante contará con su respectivo suplente.// PARÁGRAFO 1o.

Cada Comité Regional estará compuesto por representantes del empleador y los empleados y trabajadores, según el número de servidores públicos que tenga asignada la planta de personal de la respectiva Regional o de la Dirección General (...)

ARTÍCULO 2o. CONVOCATORIA A ELECCIÓN. El Secretario General en la Dirección General o el respectivo Director Regional convocarán a elecciones con una antelación no inferior a quince (15) días calendario a la fecha de su realización.

La convocatoria debe ser publicada ampliamente junto con el cronograma y el instructivo electoral basado en los lineamientos dados en esta resolución.

PARÁGRAFO. Las convocatorias de los Comités Regionales solo tendrán cobertura regional y su ejecución será competencia del Director Regional respectivo y el Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo del cual forme parte el despacho de la Dirección Regional.

ARTÍCULO 5o. CANDIDATOS. Podrá postularse como candidato a representante de los servidores públicos, cualquier servidor público del SENA, que esté activo en ejercicio de sus funciones; en el caso de los Comités Regionales, el candidato deberá pertenecer a la planta de personal de la respectiva Regional.

En consonancia con las normas anteriormente citadas, el SENA expide la Resolución 1-0054 de 2019, por la cual se convoca al proceso de elección de los representantes de los empleados ante el Comité Paritario Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo SENA 2019 – 2021, y determina en su artículo primero quienes podrán participar en la convocatoria. Establece claramente que los empleados públicos, incluidos aquellos que se encuentren en período de prueba, podrán ser elegibles como miembros del COPASST.

ARTÍCULO 1o: CONVOCATORIA. Convocar a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal de la Entidad, que se encuentre en ejercicio de sus funciones ya sea en periodo de prueba, carrera administrativa, nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción del SENA ante el Comité Paritario Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA. (...)

ARTÍCULO 2o: CALIDADES DE LOS CANDIDATOS. Los aspirantes a ser representantes de los empleados públicos y trabajadores oficiales ante el Comité Paritario Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA deberán acreditar las siguientes calidades: "a. Ser empleado público ya sea en periodo de prueba, carrera administrativa, nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción y Trabajadores Oficiales del SENA b. Poseer instrucción y experiencia necesaria" (Subraya fuera de texto)

El SENA cuenta con la Guía funcionamiento Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST que se encuentra publicado en el SIGA.

Comité de Convivencia Laboral

Tal y como lo contempla la Constitución Política en su artículo 25, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

En desarrollo de este principio, el entonces Ministerio de la Protección Social profirió la Resolución No. 2646 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 psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El artículo 14 de la Resolución en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral en el numeral 1.7, la necesidad de conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

El Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 del mismo año, entra a definir en su artículo tercero, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las entidades públicas y privadas de la siguiente manera:

Artículo 3o. 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 4o. 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 (...)

Por su parte el SENA expide la Resolución [2292](#) de 2012, por medio de la cual establece medidas para prevenir conductas de acoso laboral y determina la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, disponiendo:

“ARTÍCULO 5o. COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL. En cada Regional del SENA y en la Dirección General se conformará un Comité de Convivencia Laboral, conformado de la siguiente manera cada uno:

- Dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes,
- Dos (2) representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes.

Los representantes del empleador serán designados directamente por el Secretario General del SENA en la Dirección General, y por el Director Regional o el Subdirector de Centro que hace sus veces, en cada Regional, mediante acto administrativo.

Los representantes de los servidores públicos serán elegidos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores públicos y mediante escrutinio público, de conformidad con el procedimiento establecido en esta Resolución”.

“ARTÍCULO 9o. CONVOCATORIA A ELECCIONES PARA ELEGIR A LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. El Secretario General en la Dirección General y los Directores Regionales convocarán a elección de los Comités de Convivencia Laboral.

La convocatoria a las elecciones y el cronograma deben ser publicados ampliamente a través de los medios de divulgación con que cuenta la Dirección General y cada Regional, basados en los lineamientos dados en esta Resolución”.

“ARTÍCULO 10. CANDIDATOS. Podrán postularse como candidatos a representantes de los servidores públicos, todos los servidores públicos adscritos a la planta de personal de la Dirección General o de la respectiva Regional del SENA, que esté activo en el ejercicio de sus funciones, con excepción de los servidores públicos 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 la conformación del Comité.

Los interesados en formar parte del Comité preferiblemente deberán 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”.

Las normas anteriormente mencionadas permiten precisar que podrán postularse para hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, todos los empleados públicos del Sena que estén activos en el ejercicio de sus funciones, con excepción de aquellos que se encuentren inmersos en alguna causal de acoso laboral o que hayan sido víctimas del mismo.

Por medio de la Resolución 1-0492 de 2019, se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General del Sena 2019 - 2021.

Comité Nacional de Bienestar Social

El Programa de Bienestar Social.- Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y el logro de la finalidad del SENA.

La Resolución 59 de 2016, establece los lineamientos para este programa así como los incentivos para los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA, señalando:

“ARTÍCULO 5. COMITÉ NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. Se crea el Comité Nacional de Bienestar Social, el cual estará conformado por:

1. El Secretario (a) General o su delegado, quien lo presidirá.
2. El Coordinador (a) del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.
3. El empleado público del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano encargado de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales a nivel nacional, en la Dirección General, quien realizará la secretaria técnica.
4. Los dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión Nacional de Personal que hubiesen sido elegidos con la mayor votación a nivel nacional o sus suplentes”.

“ARTÍCULO 6. COMITÉ REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. En cada una de las Regionales del SENA deberá constituirse un Comité Regional de Bienestar Social, el cual estará conformado de la siguiente manera:

1. El Director (a) Regional o su delegado, quien lo presidirá.
2. Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional, o su delegado. En las Regionales donde existan más de tres (3) Centros de Formación, el Director Regional escogerá los tres (3) Centros que conformarán el comité.
3. El Coordinador(a) del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional.
4. El empleado público encargado de las actividades de bienestar en la Regional, quien realizara la secretaria técnica.
5. Un instructor (a) de deportes y cultura designado por el Director Regional.
6. Los dos (2) representantes de la Comisión de Personal de la Regional elegidos por los empleados públicos, o en su defecto su(s) suplente(s)”.

Período de prueba.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 31 establece las etapas del proceso de selección o concurso, reglamentado por el Decreto 4500 de 2005, disponiendo lo siguiente:

La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período, al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o

mediante nombramiento provisional.

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 565 de 2016 precisó la evaluación definitiva del desempeño laboral en periodo de prueba, así:

“Artículo 35. Quinta Fase: Evaluación Definitiva En Período De Prueba. Se realizará a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del período de prueba. // En esta fase el evaluador previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales y teniendo como referencia el portafolio de evidencias y el seguimiento efectuado, asignará la calificación que corresponda conforme con las escalas establecidas en los numerales 1 y 2 del artículo 17 del presente Acuerdo (...)”

Las normas anteriormente mencionadas, permiten inferir que el período de prueba es una de las etapas que se surte en el proceso de selección, y que termina con la calificación definitiva, que de ser insatisfactoria causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa y en el caso del funcionario inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa, ocasionará el regreso al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Si la calificación definitiva es satisfactoria el proceso concluye con la continuidad del funcionario en el cargo que venía ocupando en período de prueba.

De acuerdo con estas normas, los servidores públicos en período de prueba deben desarrollar las funciones principales de su empleo establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que esté vigente y que hayan sido reportadas en el aplicativo del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, razón por la cual durante el desarrollo del periodo de prueba, la administración no podrá asignarles funciones adicionales que no estén comprendidas en dicho Manual o no hayan sido reportadas al SIMO.

No obstante, por iniciativa propia el empleado público podrá postularse en calidad de representante de los servidores públicos ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional COOPAST y demás instancias a que haya lugar, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para la correspondiente elección.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador

Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Dirección Jurídica - Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo