

CONCEPTO 48977 DE 2016

(marzo 15)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá, D.C.

ASUNTO: Radicado 27771/16 / Trabajador de manejo y confianza como representante de los trabajadores en el COPASST

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual consulta si un empleado de manejo y confianza puede obrar como representante de los trabajadores en el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-.

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8o del Decreto 4108 de 2011, sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal. En tal sentido, el artículo [486](#) del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.

Frente a su consulta, La Resolución [2013](#) de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, (hoy, Comités Paritarios de Salud Ocupacional - Decreto Ley [1295](#) de 1994, que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales), establece que toda empresa de más de 10 trabajadores está en la obligación de conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional, la integración depende del número de trabajadores.

El Artículo [2o](#) de la resolución 2013 de 1986, define:

"ARTICULO [2o](#). 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 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

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

Para el caso de los representantes del empleador, éste deberá proceder a su designación, y para el caso de los representantes de los trabajadores, se debe proceder a realizar la convocatoria para la postulación de aspirantes en representación de los trabajadores y posterior proceso de elección a través de voto libre por parte de los trabajadores.

Las normas relacionadas no establecen expresamente procedimientos para la elección y conformación del COPASO, en tal sentido, el empleador debe establecer los mecanismos que permitan la participación de TODOS los trabajadores en la jornada de votación para la elección de sus representantes ante el COPASO y que garanticen la transparencia y libertad del ejercicio del voto.

La expresión trabajadores incluye a todos aquellos que tengan vínculo laboral con la empresa, donde se incluyen los trabajadores de confianza y manejo, que no han sido nombrados como representantes del empleador en el COPASO para la vigencia de ese periodo.

La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo, podrá conformar varios COPASOS, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna. Si no es procedente la conformación de COPASOS para cada centro de trabajo, se debe garantizar la participación de TODOS los trabajadores, para lo cual la convocatoria puede hacerse por cada establecimiento en particular y de acuerdo con el consenso de los trabajadores se elegirán a sus representantes mediante votación libre.

Las normas no establecen inhabilidades e incompatibilidades, por lo tanto TODO trabajador puede elegir y ser elegido con voz y voto para la conformación del COPASO.

Sea la oportunidad de informar, que el párrafo 2o del artículo [65](#) de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, suprimió el literal f) del Artículo [21](#) del Decreto-ley 1295 de 1994, por lo tanto, el Comité Paritario de Salud Ocupacional ya no se registra ante éste Ministerio. No obstante la obligatoriedad de su conformación y funcionamiento siguen vigentes y su incumplimiento conlleva a las sanciones previstas en el Artículo [91](#) del Decreto Ley 1295 de 1994.

Cuando se retira(n) un(os) representante(s) del Empleador ante el COPASO, éste deberá proceder a nombrar su(s) reemplazo(s). Cuando hay retiro de alguno de los representantes de los trabajadores, se debe proceder a agotar la lista de elegibles o acta de escrutinio, en estricto orden de votos obtenidos.

De conformidad con el acta de integración del COPASO, la vacancia de representantes principales debe ser ocupada por los correspondientes suplentes. Las vacantes de los suplentes deben ser agotadas a través de lista de elegibles según acta de escrutinio. En caso tal, que se agote la lista de elegibles y no se alcance a cubrir las vacantes en el COPASO, se debe proceder a realizar el proceso de inscripción de aspirantes y de votación correspondiente.

Para complementar la información acerca del funcionamiento del COPASO, puede consultar la siguiente ruta electrónica: [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co); Trámites y Servicios; Trámites, Persona Jurídica; Comité Paritario de Salud Ocupacional; Link COPASO.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo [10](#) de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio

cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

