



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

		No. Radicado	08SE2018120300000043212
		Fecha	2018-11-14 04:17:13 pm
Remitente	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL	
Destinatario	O	[REDACTED]	
Anexos	0	Folios	2
COR08SE2018120300000043212			

Bogotá, D. C.

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señora
[REDACTED]

Bogotá D. C.
[REDACTED]

Asunto: Radicado 02EE2018410600000053763
Conformación del Comité de Convivencia Laboral cuando hay tres Trabajadores

Respetada Señora, reciba un cordial saludo,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de la Conformación del Comité de Convivencia Laboral cuando hay tres Trabajadores, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que la conformación del Comité de Convivencia Laboral, es una de las obligaciones del Empleador, el mismo que debe ser constituido como una de las acciones que debe implementar el Empleador en cumplimiento de lo normado por 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*, para eliminar los hostigamientos o mitigar sus consecuencias, la norma en el artículo 1 establece claramente el objeto de la ley y los bienes protegidos por ella en el marco de una relación laboral, disposición que a la letra dice:

"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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120



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 ..."

La Resolución No. 652 de 2012, *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*, modificada por la Resolución No. 1356 de 2012, regulan lo relativo a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el mismo que no es un órgano de juzgamiento de las conductas asumidas por la víctima ni por el o los victimarios, por lo que sus miembros no pueden pronunciarse en Derecho sobre el acoso laboral, porque esta facultad es exclusiva y excluyente de las Autoridades Administrativas y Judiciales, siendo su función la de propugnar por una solución al conflicto, no es un Tribunal de juzgamiento, no puede tomar una decisión en Derecho, solo pueda contribuir a que el ambiente laboral de una Entidad o Empresa mejore, acercando a las personas en conflicto para que se logre una solución definitiva al mismo, que favorezca a las partes involucradas, siendo esta la razón por la cual, puede pertenecer a él, la persona que el Empleador designe, pues así lo faculta la Ley para el efecto, que siguiendo la lógica de las situaciones que pueden presentarse en el marco de las relaciones laborales, escogerá a personas de su plena confianza para que lo representen en dicho Comité.

La Resolución # 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, en su artículo primero, establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral, norma que a la letra dice:

"Artículo 1- Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

"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, 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” (resaltado fuera de texto)

En atención a la norma que antecede, para efectos de la existencia del Comité de Convivencia Laboral, cuando en una Empresa existan menos de veinte Trabajadores, se requeriría un mínimo de cuatro (4) Trabajadores obligatoriamente para constituir el Comité de Convivencia, dos principales y dos suplentes, correspondientes a los designados por el Empleador y elegidos por los Trabajadores, respectivamente, de lo que se concluye que cuando en una Empresa, existan tres (3) personas, entre ellas el representante legal de la misma, habría sustracción de materia, para la conformación del Comité, es decir, que por norma que rige la materia, no habría obligación para ese Empleador de constituir el Comité de Convivencia Laboral y los problemas de Acoso laboral, de algunas de las tres personas, si los hubiere, pasarían a las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo o Judiciales, en el evento de que la víctima, así lo estimare.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los Conceptos emitidos por las Autoridades como respuestas a peticionares realizadas en ejercicio del derecho a formular Consultas, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

DENNY PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Adriana C.

Elaboró : Adriana C.

Revisó : Dras. Marisol P., Carolina M.

Aprobó : Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica: C:\Users\acalvachi\Documents\2018 CONSULTAS\18-10-2018\02EE2018410600000053763
Conformación.docx

Olga Comité Convivencia Laboral