

Bogotá, 11 JUL. 2016

1200000 - 130054

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

**ASUNTO:** Respuesta Radicado No. 111771 del 13 de junio de 2016

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “¿cuál es el tratamiento que se le da a la empresa que tenga un empleador y un trabajador solamente, en cuanto a la conformación del comité de convivencia laboral?”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

**Frente al caso en concreto:**

La legislación colombiana introdujo en nuestro sistema legal la normatividad relativa al acoso laboral con la Ley 1010 de 2006, en la cual se establecieron disposiciones tendientes a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso que se presenten en curso de una relación de trabajo, es decir, en una relación donde hay presencia de subordinación y/o dependencia.

De esta manera la Ley 1010 protege el trabajo en condiciones dignas y justas, la honra, la intimidad, la libertad, la salud mental de trabajadores y empleadores, la armonía de las relaciones en los lugares de trabajo y el buen ambiente laboral, en el marco de las relaciones de trabajo, para lo cual estableció en el Numeral 1° de su Artículo 9, como medida preventiva y/o correctiva del acoso (entre otras):

*“1. 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.”*

Vista la norma preinserta, se tiene que los reglamentos de empresa deberían contener los mecanismos de prevención de las conductas de acoso, así como el procedimiento interno para tal fin, generando la posibilidad de que los comités de carácter bipartito de empresa que ya existieran, asumieran dichas funciones, siendo esta la norma que abrió la puerta a la conformación de un Comité que atendiera los asuntos relativos al acoso laboral.

Posteriormente, la Resolución 2446 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.*”, emitida por el entonces Ministerio de la Protección Social, estimó en el numeral 1.7 de su artículo 14, y a título de medida preventiva del acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de “*un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.*”, norma que claramente desarrolla el propósito del precitado Numeral 1° del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

Ahora bien, frente a su consulta le indicamos que el Artículo 2 de la Resolución No. 1356 de 2012 que modificó el Artículo 4° de la Resolución 652 del mismo año indica:

**“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.*

Así las cosas la norma contempló la obligación de las empresas públicas y privadas de constituir **un Comité de Convivencia Laboral por empresa**, otorgándoles además la facultad de integrar de manera voluntaria comités adicionales por regiones, departamentos o municipios, y dependiendo de la organización interna de la empresa.

En cuanto a su conformación se señala:

- El Comité deberá integrarse, por dos **al menos (2) representantes del empleador**, quien los designará a su arbitrio, y **dos (2) representantes de los trabajadores**, ya que así lo ordena la norma.
- Las entidades públicas o las empresas privadas deberán constituir un Comité de Convivencia Laboral y voluntariamente podrán conformar comités adicionales por regiones, departamentos o municipios, y dependiendo de la organización interna de la empresa.

- Finalmente debe indicarse que en caso de incumplimiento de las disposiciones en materia de conformación de Comités de Convivencia Laboral, la Procuraduría General de la Nación junto con este Ministerio, tendrán la competencia para interponer las sanciones correspondientes.

Teniendo en cuenta lo anterior y al observar la claridad jurídica, en caso de que no existan como mínimo los dos representantes del empleador y los dos representantes de los trabajadores, en este caso no podrá existir Comité de Convivencia Laboral dado que no se cumple con los preceptos mínimos legales para su conformación. No obstante, y teniendo en cuenta que la Procuraduría General de la Nación junto con este Ministerio, tenemos la competencia para interponer las sanciones correspondientes a quienes no conformen el mismo, entendería esta oficina que el empleador por su parte deberá mediante medios idóneos demostrar ante las autoridades competentes descritas anteriormente, que real y efectivamente existe una imposibilidad para la conformación de dicho comité.

De acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que en caso de suscitarse un presunto acoso laboral se podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral, mediante la presentación de la denuncia por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M. 27/06/2016

Revisó: Ligia R.

Aprobó: Zully A.

Ruta Electrónica: /F:\CAROLINA MIPARA ENTREGAR\28 JUN DE 2016\RAD. 111771 COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL CON UN TRABAJADOR.dx