

1200000- **248144**

Bogotá D.C **28 DIC. 2015**

ASUNTO: Puede actuar como Comité de Convivencia laboral, el Comité de Relaciones laborales

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “si el comité de relaciones laborales creado convencionalmente en la subdirectiva seccional Cúcuta, puede actuar como comité de convivencia laboral de acuerdo con la ley 1010 de 2006”. 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 Republica, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

Frente al caso en concreto:

A continuación se harán algunas precisiones de carácter legal y jurisprudencial respecto al tema de su consulta.

Todo Empleador en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, dentro de las medidas preventivas y correctivas del Acoso laboral, debe contar con un Comité de Convivencia Laboral, ajustando dentro del Reglamento Interno de Trabajo el procedimiento a seguir ante posibles conductas que puedan configurar Acoso Laboral y sean suscitados en la empresa. Este artículo establece especialmente en el numeral 1, lo que sigue:

“ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

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.*
2. *La víctima del acoso laboral 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. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.*
3. *Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.*

PARÁGRAFO 1o. <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.

Así pues, en cumplimiento de la Ley ejusdem, y en concordancia con lo establecido en el artículo 4° de la Resolución 652 de 2012 se deberá conformar un Comité por empresa y podrán voluntariamente integrarse adicionales de acuerdo con su organización interna, pudiendo ser por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

En cuanto al número de miembros y su elección, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución No. 652 de 2012, modificatoria del artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, que reza lo siguiente:

“ARTÍCULO 1o. *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 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”. (Subrayado fuera de texto original)

Observando la letra de la norma citada, es de acotar que ésta indica que los integrantes del comité de convivencia laboral debe tener representación del empleador y sus funciones serán las que la ley establece. En este punto, debe destacarse que la normatividad en comento no indica nada sobre, inhabilidades e incompatibilidades que deberían cumplir aquellos Representantes del Empleador así como tampoco para los de los Trabajadores. Lo único que señala es en cuanto a su designación, pues, los primeros serán escogidos directamente por el Empleador y los segundos, serán electos por los trabajadores mediante votación secreta.

Empero, sí se precisa que tanto los Representantes del Empleador como de los Trabajadores cumplan con ciertas cualidades actitudinales y comportamentales como lo son: *“respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.”*

Considerando lo expuesto, este Despacho estimaría que en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356, ambas del 2012 proferidas por este Ministerio, todo Empleador debería atender a las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, por lo que, estaría obligado a conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual debe ser **bipartito**.

Por lo tanto, considera esta oficina que será necesario integrar el Comité en los términos y condiciones que la misma Ley establece diferente a los comités que el sindicato conforme cuyas funciones serán las que la organización delegue y su conformación será dada por los estatutos.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas.

Oficina Asesora Jurídica.

Elaboro: Yadira R.

Reviso: Ligia R.

Aprobó: Zully A.