

Bogotá, D. C.

08SE2017120300000020777

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 11EE201712000000002807 – 17
Conformación del Comité de Convivencia Laboral

Respetado(a) Señor(a)

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, proveniente del Ministerio de Educación Nacional, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de la conformación del Comité de Convivencia Laboral, 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 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 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 sea óptimo o 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 alguien de su plena confianza para que lo represente en dicho Comité, cuyas funciones tienen que ver con el logro de la paz laboral.

No así con respecto a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, elegidos por los trabajadores, pues ello no solo dependerá de la postulación de los mismos, sino de la voluntad de quienes los eligen, es decir, que dependerá de la votación que los trabajadores, la cual si bien es cierto no se encuentra detallada en la normas en comento, por obvias razones debe ser secreta y en forma escrita, precisamente para evitar presiones de lado y lado; de lo que se deduce que quienes como trabajadores tengan interés en representar a sus compañeros en dicho Comité, podrían postularse para el efecto y deberán “conquistar” la voluntad de sus electores .

De ahí que como en todo proceso, especialmente en el electoral, entendido este en su acepción como el *“conjunto de fases sucesivas para transformar un fenómeno natural o una operación artificial”*, se requiere por parte del Empleador agotar etapas dentro de las cuales no se vulneren los derechos de los trabajadores, es decir, que en forma previa deben establecerse las etapas que el proceso conlleva, para que los trabajadores conozcan con antelación detalles importantes e imprescindibles del proceso, tales como los plazos de postulación, el día de elección, el mecanismo de la misma, la forma de escrutinio y la comunicación del resultado de dicha elección y agotar tal como se indica previamente cada una de las etapas, siendo así la única manera de llevar a cabo en legal forma la elección, para que no se vulneren los derechos de los trabajadores a elegir y ser elegidos, pues en la eventualidad de que se presente una lamentable situación de hostigamiento, sus elegidos serán quienes los representen y de quienes en gran medida dependerá el éxito del proceso conciliatorio, debido a las acciones que los miembros del Comité deben implementar en caso de presentarse una queja, tal como se indicó con antelación .

Por ello, en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores, la convocatoria desierta y la victoria del voto en blanco, no es sino el resultado de un absoluto desconocimiento de los beneficios que implica un mecanismo otorgado por la ley para el favorecimiento de los trabajadores en caso de hostigamiento laboral y en sana lógica, nadie a quien la Ley le otorgue un medio de defensa, dejará de utilizarlo en su beneficio; de ahí la importancia de la obligación del Empleador de instruir a sus trabajadores, con respecto a lo normado en 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”*, y acerca de los mecanismos que la Ley contempla para su desarrollo, en forma previa a la elección de los miembros del Comité, por parte de los trabajadores.

Ahora bien, si a pesar de que el Empleador ha cumplido con la obligación de instrucción previa acerca de lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones en comento, indicando los beneficios que esta situación les traería a los trabajadores, éstos deciden en el término de postulación, no postular a nadie, ni postularse a sí mismos, como en el momento de elección, votar en blanco frente a quienes se encuentren

postulados, atendiendo a las normas que rigen la materia, el Comité realizará las funciones que le corresponden, regladas en la Resolución antes mencionada, sin los representantes de los trabajadores porque así lo han decidido en la votación, pues nadie puede ser obligado a elegir, ni ser elegido, siendo una decisión voluntaria de los trabajadores que un órgano funcione sin sus representantes, situación que se insiste tan solo sería el resultado de la ignorancia de sus beneficios, que a juicio de la Oficina, sería sencillo de solucionar por parte del Empleador, cuando instruyera como es su obligación de los mecanismos que la Ley otorga a los trabajadores, en caso de que exista hostigamiento y todas las conductas que implican Acoso Laboral, en la seguridad de que conocedores de dicha situación, la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, cumplida con los parámetros de instrucción previa nunca arrojaría dicho resultado, por tanto, situaciones como ésta implicarían tan solo un pequeño esfuerzo del Empleador en procura de lograr el cometido que la Ley persigue.

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.

En atención a lo normado por el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, con el presente se envía copia del oficio de traslado, dejando constancia de que la presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Elaboró : Adriana C.
Revisó : Dra. Marisol P.
Aprobó : Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:\Users\acalvachi\Documents\2017 CONSULTAS\23-08-2017\11EE201712000000002807- Paola Diaz-Comité Convivencia.docx