



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Radicado **08SI2020720500100000025** de enero de 2020 – Creación del Comité de Convivencia laboral y Comité Paritario (COPASST) en Empresa que Tiene un Solo Trabajador.

Respetada Señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto de la creación del comité de convivencia laboral y comité paritario (COPASST) en una empresa que tiene un solo trabajador, en nos permitimos hacer las siguientes consideraciones:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta **Oficina Asesora Jurídica** solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 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.

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte**



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

En principio consideramos importante señalar 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, norma que en el artículo 1 establece claramente 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 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 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, regula lo relativo a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, que es el cuerpo colegiado conformado por representantes del Empleador y de los Trabajadores, ante el cual la víctima puede, si desea hacerlo, presentar la queja de acoso laboral, tal como se indicó en la disposición transcrita ut supra, 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:

■ **Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



“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”

Observando lo establecido por la citada Resolución, 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, así mismo que prevé que para las empresa o entidad empleadora en donde existan **menos de veinte (20) trabajadores**, se convoque a elecciones de un miembro del Comité en representación de los Trabajadores y otro por parte del Empleador con sus respectivos suplentes.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Por otra parte, la Resolución 2013 de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, antes conocidos como COPASO, hoy Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, de conformidad con el Decreto 1443 de 2014, compilado por el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 1 establece:

“ARTICULO 1o. *Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.”*

Igualmente, en el artículo 2 de la Citada Resolución prevé:

El artículo 2 de la resolución 2013 establece lo siguiente en cuanto a los miembros del comité así:

“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:*

<i>De 1 0 a 49</i>	<i>trabajadores, un representante por cada una de las partes.</i>
<i>De 50 a 499</i>	<i>trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.</i>
<i>De 500 a 999</i>	<i>trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.</i>
<i>De 1.000</i>	<i>o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.</i>

Nótese que con los fundamentos normativos anteriormente expuestos y de acuerdo a la interpretación jurídica de esta oficina, en caso de que no existan el número mínimo de trabajadores en una empresa, para conformar tanto el Comité de Convivencia laboral y Comité Paritario (COPASST) **no** sería posible la conformación de los mismos, dado que no se cumple el número mínimo de trabajadores en la empresa y por ende con los preceptos mínimos legales para su conformación o funcionamiento.

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.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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 1° 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)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora

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

Elaboró: Marisol P : 10/02/2020 Revisó y Aprobó: / Adriana C.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co