

Bogotá D.C.,

Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202141060000063683**  
**Tramite de queja de acoso laboral por extrabajador.**

Respetado(a) Señor(a), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “*la procedencia de darle tramite a la queja de acoso laboral de un extrabajador*”. 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.

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 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 a la consulta realizada:**

El comité de convivencia laboral fue creado ante la necesidad de contribuir a la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo de la exposición de factores de riesgos psicosocial que se presenta en el ámbito laboral a causa del acoso laboral.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**

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





El artículo 14 de la resolución Número 2646 del 17 de julio de 2008 contempla como una medida preventiva de acoso aboral, el conformar el comité de convivencia, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral.

Dentro de las consideraciones de la resolución 652 de 2012 se indica que, la constitución de los comités de convivencia laboral son una medida preventiva de acoso laboral, la cual protege a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores.

*“Que al constituirse los comités de convivencia laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación”*

De conformidad con lo dispuesto en las normas relacionadas, se concluye que los comités de convivencia laboral tienen como finalidad prevenir el acoso laboral en contra de los trabajadores, con esto, protegerlos contra los riesgos psicosociales que pueden afectar su salud, a través de un proceso conciliatorio que permita resolver cualquier tipo de situación que puede constituir un acto de acoso laboral al interior de cualquier empresa, entidad pública o privada.

El artículo 6 de la resolución 652 de 2012 establece las funciones del comité de convivencia laboral, dentro de las que se encuentran.

*1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*

*(...)*

*3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja*

*4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.*

*5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.*

*6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*

*7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y*

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**

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



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

*el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.*

Estas funciones del comité de convivencia laboral, que a su vez, regulan el trámite que debe adelantar este organismo frente a las quejas presentadas por los trabajadores que presuntamente han sido víctimas de actos de acoso laboral, en criterio de esta coordinación, permiten confirmar que las actuaciones que deben adelantar los comités tienen una naturaleza conciliatoria, por lo tanto, resulta indispensable que los procesos que se lleven a cabo en virtud de las quejas por acoso laboral, se adelanten con la participación de las partes involucradas, en donde el comité medie con el fin de buscar soluciones frente a las situaciones de un presunto acoso, así mismo establecer un plan de mejora entre las partes para mejorar su convivencia laboral, las cuales no pueden llevarse a cabo ante una queja presentada por un ex trabajador, pues no sería posible adelantar este proceso, ante la falta de una de las partes, que imposibilitarían llegar a un acuerdo, así como realizar un plan de mejora entre los trabajadores sobre la convivencia laboral, pues una de las partes ya no se encuentran laborando dentro de la empresa.

A pesar de lo anterior, el trabajador se encuentra facultado para interponer las acciones contempladas en la ley 1010 de 2006, ante las autoridades judiciales o administrativas, con el fin de que se adelante el proceso sancionatorio contemplado en el artículo 13, por parte del juez del trabajo, para el caso del sector privado, el cual cuenta con la competencia para que se interpongan las sanciones contempladas en el artículo 10, como es la de determinar que la terminación del contrato se dio sin justa causa, cuando el acoso laboral dio lugar a la renuncia o el abandono del cargo.

*“2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Así como dejar sin todo efecto la terminación del contrato del trabajador víctima del acoso laboral, cuando la misma se haya presentado dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja presentada por parte del trabajador, lo cual procederá siempre y cuando la autoridad judicial pueda verificar la ocurrencia de los hechos, según lo dispuesto en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006.

*“1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.”*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**

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





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Respecto al Comité de Convivencia Laboral se puede concluir que, tiene una finalidad preventiva ante los actos de acoso laboral que afecten la salud psicosocial de los trabajadores, el cual tiene dentro de sus funciones adelantar el proceso establecido en la resolución 652 de 2012, cuando se presentan quejas por parte de un trabajador por un presunto acto de acoso laboral, caso en el cual actúa como un mediador entre los compañeros de trabajo, o entre el trabajador y empleador, así como cualquier superior jerárquico, con el fin de llegar a un acuerdo que permita superar la controversia, así como lograr entre las partes compromisos que permitan mejorar la convivencia laboral, lo cual no puede llevarse a cabo ante la presentación de una queja por parte de un extrabajador, ya que no sería posible llevar a cabo las funciones establecidas en los numerales 1, 3,4,5,6,7, del artículo 6 de la resolución en mención, ya que carecería de efectos, los acuerdos logrados entre las partes, siendo imposible llevar a cabo un monitoreo sobre el cumplimiento de estos acuerdos en el sitio o centro de trabajo.

En este tipo de casos, será necesario que el extrabajador adelante directamente las acciones judiciales o administrativas establecidas en la ley 1010 de 2006, con el fin de que se adelanten los procesos correspondientes y se impongan las sanciones a que haya lugar.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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, 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,

FIRMADO EN ORIGINAL

**ARMANDO BENAVIDES ROSALES**

Coordinador

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

Elaboró: A Benavides Revisó y Aprobó: / Armando B.R.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**

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



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

