

Bogotá, D. C.

08SE201812030000020886

Al responder por favor citar este número de radicado

**ASUNTO:** Radicado 08SI2018717600100000346 y 11EE2018747600100002415  
Conformación y Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral para la elección del  
Presidente, cuando hay empate

Respetado Señor,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de la Conformación y Procedimiento ante el Comité de Convivencia Laboral para la elección del Presidente cuando hay empate, 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 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 norma en el artículo 1 establece claramente el objeto de la ley y 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 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, 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.

La Resolución 652 de 2012, en su artículo 7, establece lo relativo a la elección por mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Convivencia Laboral, del Presidente de dicho Comité, norma que a la letra dice:

*"Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. **El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:***

- 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.*
- 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.*
- 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.*
- 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité." (resaltado fuera de texto)*

La norma antes mencionada, establece que la forma de "elección" del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, será por mutuo acuerdo entre los miembros del Comité, por tanto, deja la posibilidad de que el Comité tenga su propia forma de reglamentación de dicha elección de mutuo acuerdo, es decir, la disposición tan solo se limita a señalar que debe ser consensuada la elección del Presidente; sin embargo, debido a que debe ser elegido y no designado, este precepto normativo abre la posibilidad de que los Comités establezcan su propia reglamentación al respecto, la cual v. gr. puede colocar la condición de que lo sería el primer postulado en caso de empate o que se vuelva a votar en caso de empate, etc., para facilitar la adopción de la forma de elección al resultado pretendido, existiendo plena libertad al respecto.

Lo importante, es que una vez establecida en la correspondiente reglamentación del Comité la forma de "elección de mutuo acuerdo" del Presidente, quienes lo conformen lo acaten tal como hayan erigido dicha forma de elección, para que en la armonía de la situación el Comité cumpla el objetivo que la norma que regula el Acoso Laboral pretende, que no es otra cosa que la paz laboral.

Para mayor 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, Ley 1437 de 2011 sustituido por el artículo 1 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