

CONCEPTO 33446 DE 2015

(marzo 2)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C., 2 de marzo de 2015.

ASUNTO: 198037 de 2014  
Comité de Convivencia Laboral.- desinterés en su constitución.

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta o formula unas preguntas sobre "Comité de Convivencia Laboral, cuando se ha manifestado desinterés en su constitución", 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 ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

La legislación colombiana introdujo en nuestro sistema legal la normatividad relativa al acoso laboral con la Ley [1010](#) de 2006, en la cual se establecieron disposiciones tendientes a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso que se presenten en curso de una relación de trabajo, es decir, en una relación donde hay presencia de subordinación y/o dependencia y con el objeto perseguido por la ley en mención que es proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la honra, la intimidad, la libertad, la salud mental de trabajadores y empleadores, la armonía de las relaciones en los lugares de trabajo y el buen ambiente laboral, en el marco de las relaciones de trabajo, el empleador cuando se presente una queja de acoso laboral, tiene las siguientes obligaciones, regladas para el efecto en el Artículo [9](#) de la Ley 1010 de 2006, la misma que a la letra dice, en su numeral primero:

“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...” (Lo resaltado fuera de texto)

Así las cosas, cuando el empleador como en el caso bajo examen, ha agotado las posibilidades de que los trabajadores realicen la elección de sus representantes, sin que la convocatoria haya llegado a feliz término por desinterés de los mismos, no existe disposición legal alguna que los obligue a su elección, pues como lo dice la norma transcrita ut supra, la elección de sus representantes a través de la votación secreta representa la expresión libre, espontánea y auténtica de su voluntad, por tanto, no es posible obligar a ningún trabajador a que realice acciones en donde la norma le da plena libertad de acción.

Cabría únicamente la posibilidad de que en desarrollo de las normas de salud ocupacional, se instruya a los trabajadores acerca de los beneficios que comportan las normas preventivas y protectoras del Acoso Laboral y los beneficios que para los trabajadores conllevaría la conformación de dicho Comité, para una vez motivados por la instrucción, pudiese darse un resultado positivo, en pro de su propio beneficio.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo [25](#) y [33](#) del Código Contencioso Administrativo, en virtud de los cuales las respuestas no comprometerán la responsabilidad de las entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución porque conllevan solo un criterio orientador.

Cordialmente,

DIEGO FELIPE JIMÉNEZ ANGARITA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

