

Bogotá, D.C. **03 MAY. 2016**1200000 - **84616**

Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Radicado Ministerio No.: 51155 – 2016
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CTA

Respetado(a) Señor(a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted, pregunta si a pesar que de acuerdo con la normatividad correspondiente a las Cooperativas de Trabajo Asociado estas Entidades no son empleadoras, están obligadas a crear Comités de Convivencia Laboral.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto Ley 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 ni dirimir controversias.

La normatividad aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA, especialmente la Ley 79 de 1988 *"Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa"* y el Decreto 4588 de 2006 *"por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado."*, definen a estas entidades como organismos o empresas sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, en las cuales se asocian personas naturales que simultáneamente son aportantes y gestoras que contribuyen económicamente y con su capacidad de trabajo profesional o intelectual a la cooperativa, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Se encuentra así que los estatutos y reglamentos de una Cooperativa de Trabajo Asociado CTA, se constituyen en el marco normativo en los cuales se encuentra establecido su régimen de trabajo, sistema de compensaciones así como los mecanismos de solución de conflictos que entre los asociados se puedan suscitar.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-173 de 2011, resalta el carácter horizontal o de igualdad de las relaciones de sus asociados como una característica fundamental de estas asociaciones, al señalar:

"(...)

3. **En cuanto a la relación cooperativa se destaca que entre sus afiliados no existe la dualidad empleado- empleador- ya que sus miembros son dueños de la misma. Por consiguiente, los conflictos y controversias que se susciten entre ellos se encuentran fuera de la esfera de la jurisdicción laboral y, en principio, no pueden aplicarse normas propias del derecho al trabajo.** (negrilla y subrayado fuera de texto).

Por otra parte, en materia de acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 dispuso en los artículos 1 y 6 lo siguiente:

“Artículo 1º. 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 pública o privada

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.

Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa. (subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 6o. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.

(...). Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral". (negrilla y subrayado fuera de texto)

De las normas y la jurisprudencia en cita queda claro, que el acoso laboral solo puede darse en el **ámbito de una relación laboral**, en la cual se encuentran inmersos los elementos de la misma, especialmente el elemento subordinación, el cual por el contrario se encuentra ausente en relaciones de naturaleza civil o comercial, connotación extensiva a aquellas que tienen lugar entre los asociados de una Cooperativa de Trabajo Asociado, en este orden de ideas, debe señalarse que a dichas relaciones no le son aplicables las disposiciones normativas señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo y por ende no tendría lugar la obligatoriedad de implementar la creación de los Comités de Convivencia Laboral.

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]

ZULLY EDITH AVILA RODRÍGUEZ

Coordinadora

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

Elaboró: María Teresa G.
Revisó y Aprobó: Dra. Ligia R / Dra Zully R.