

Bogotá D.C., 16 AGO. 2016

1200000 – 148046

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado 39457/16

Participación de contratistas en el comité de convivencia laboral

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual consulto lo siguiente:

“(...) surgen varios interrogantes respecto de la participación de un contratista en el Comité de Convivencia Laboral, ello con el fin de solucionar los conflictos presentados entre un servidor público y un contratista de la Entidad, a saber:

- 1. ¿En caso de presentarse controversia entre un servidor público y un contratista de la entidad, eventualmente podría participar el contratista en el Comité de Convivencia Laboral?*
- 2. ¿En caso negativo, podría el supervisor del contrato participar en el Comité de Convivencia Laboral, en representación del contratista?*
- 3. Teniendo en cuenta, que el contratista tiene una relación contractual de prestación de servicios profesionales con la Entidad Pública, ¿De qué manera podría solucionarse un conflicto con un servidor público, generando con ocasión de la ejecución del contrato, si no puede participar en el Comité de Convivencia Laboral? (...)”*

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 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 de la República.**

Frente a su consulta, el acoso laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006 como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El objeto de dicha ley es definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral. Por tal razón, dicha ley estableció un procedimiento y unas autoridades competentes, por una parte, para recibir las querellas, tomar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; y, por otra parte, para sancionar dichas conductas. El artículo 6o de la Ley 1010 de 2006 establecido los sujetos que se consideran víctimas o autores de acoso laboral así:

“ARTÍCULO 6o. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

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. (Negrita y subrayado fuera de texto)

En ese orden de ideas, el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Resolución modificada por la Resolución 1356 de 2012. Siendo los considerandos de la Resolución 652 de 2012 los siguientes:

*“Que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así:”**I) Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por*

parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...);

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”;

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;

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento (...).”

En ese orden de ideas, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las establecidas en el artículo 6° de la citada resolución:

“Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- 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.*
- 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.*
- 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 el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Respecto a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 3° de la Resolución 1356 de 2012, se dispuso lo siguiente:

“Artículo 3°. Modificado. Resolución 1356 de 2012. Art. 1. Ministerio de Trabajo. 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”.

Con base a lo anteriormente expuesto, se responde las preguntas planteadas así:

1. El contratista no puede participar en el comité de convivencia laboral en virtud del artículo 6° de la Ley 1010 de 2006 y el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 3° de la Resolución 1356 de 2012.
2. El supervisor del contrato no podría participar en el comité de convivencia laboral, en representación del contratista, dado que este no es sujeto activo ni pasivo del eventual acoso laboral, es decir, no es víctima ni victimario.
3. Dado que las normas sobre acoso laboral son destinadas a una relación de dependencia o subordinación de carácter laboral, en virtud del artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, estas no son aplicables a los contratistas. En esa medida este Ministerio no es competente para pronunciarse sobre la forma de solución de conflictos entre servidores públicos y contratistas, de conformidad con el Decreto 4108 de 2011.

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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: **D. Adames**
Proyectó: **D. Adames**
Revisó: **Ligia R.**
Aprobó: **Zully A.**

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\Julio\Julio semana 4\39457 participación de contratistas en el comité de convivencia laboral Paula Johana Ruíz Quinta Ministerio de Educación.docx