COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/898/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/898/06
Expediente	—
Fecha	2006-11-01
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas
- Acoso Laboral En El Sector Publico

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Presidente JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ…

Texto completo

C-898-06 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-898/06 ACOSO LABORAL- Objeto y bienes jurídicos que protege la ley 1010 de 2006 ACOSO LABORAL- Sanciones establecidas en la ley 1010 de 2006 LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA- Límites en la definición de causales de atenuación DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Alcance El artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.

ACOSO LABORAL- Concepto ACOSO LABORAL- Vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO -Procedencia de tutela por cuanto la vía disciplinaria para la protección de los derechos no es tan efectiva ACOSO LABORAL- Causales de atenuación DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS- Protección no puede ser menor cuando existe vínculo familiar entre acosador y víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre miembros de la familia/ ACOSO LABORAL- Atenuación de la sanción por vínculos familiares viola derecho al trabajo en condiciones dignas y justas Si la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, d icha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia. La

garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral.

La Corte concluye que la finalidad de la medida de atenuación de la conducta del acoso laboral en razón a vínculos familiares es ilegítima por ser directamente contraria al artículo 25 de la Carta, lo que es suficiente para considerar la medida irrazonable y por lo tanto inconstitucional.

ACOSO LABORAL- Expresión "vínculo afectivo" como atenuante del acoso laboral es vaga y subjetiva La Corte encuentra que la expresión "vínculo afectivo" es demasiado vaga y depende exclusivamente de criterios subjetivos que el afecto comprende un ánimo o una inclinación hacia otra persona que no es comprobable ya que se encuentra sujeto a un sentimiento interno.

Si la aminoración de la sanción por el acoso laboral parte tan solo de la existencia de un vínculo afectivo, bastaría con la expresión del cariño de una persona respecto de otra para que se configure la causal, expresión que vendría del mismo acosador. Esta causal tornaría en inocua la regulación legal del acoso laboral porque el afecto, como se dijo, es subjetivo, lo que implica la imposibilidad de acudir a criterios verificables que determinen la existencia de un sentimiento propio del fuero interno de la persona.

De lo anterior se deriva que el medio empleado por el legislador para llegar a la aminoración de la sanción es contraproducente ya que lejos de lograr el fin buscado, impide alcanzarlo puesto que libra la atenuación de la conducta a la subjetividad del acosador. Por lo tanto, la Corte también encuentra irrazonable la expresión "o vínculos afectivos" contenida en el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, por lo que declarará su inexequibilidad.

Referencia: expediente D-6329 Actor: Leidy Carolina Fonseca Ochoa y Lilian Paola Florez Rosales. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3 (parcial) de la Ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigantes en el marco de la relaciones de trabajo" Magistrado Ponente:

dr. Manuel José Cepeda Espinosa Bogotá, D.C., primero (1) de noviembre de dos mil seis (2006) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y de los trámites establecidos en el decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I.

ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública consagrada en el artículo 241 de la Constitución, las ciudadanas Leidy Carolina Fonseca Ochoa y Lilian Paola Florez Rosales demandaron el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

Mediante Auto del veinte (20) de junio del dos mil seis (2006), la Corte admitió la demanda. Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. NORMAS DEMANDADAS A continuación se transcriben los artículos demandados en el presente proceso: LEY 1010 DE 2006 (enero 23) 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.

Nota: Corregida parcialmente por el Decreto 231 de 2006 . El Congreso de Colombia, DECRETA: Artículo 3°. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Los vínculos familiares y afectivos. g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

III. LA DEMANDA Las demandantes consideran que el numeral f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 vulnera los artículos 12, 13 y 25 de la Constitución.

Las demandantes consideran que la norma acusada vulnera el preámbulo de la Constitución pues " el hecho de que exista un vínculo familiar o afectivo en la relación laboral no es óbice para olvidar los principios que rigen el derecho laboral encaminados a garantizar el trato justo y equitativo que emana de la subordinación propia de dicho vínculo laboral ." [1] Sostienen que la norma vulnera el artículo 12 de la Constitución pues la norma pretende garantizar la integridad personal y evitar " que en la subordinación, característica propia de la relación laboral, se aproveche de las condiciones de indefensión del trabajador que por su estado de necesidad y dependencia conllevan a que el empleador en la mayoría de los casos utilice el vínculo familiar o afectivo que pueda existir entre estos dos, para cometer conductas violatorias de los derechos y garantías del trabajado en razón a que la norma de acuerdo a la interpretación que se le da, tipifica como atenuante esta circunstancia favoreciendo así el mal actuar del empleador ." [2] Así mismo, la norma vulnera el artículo 3 de la Constitución pues " el hecho de que exista entre las partes un vínculo familiar o afectivo no implica que el empleador valiéndose de esta circunstancia resulte favorecido al ser sancionado, ya que todo trabajador sin importar distinción alguna goza de la protección que el Estado le brinda a través de los derechos y garantías fundamentales refriéndose a una relación más que la simple laboral.

Debe reglamentarse claramente que en caso de cualquier abuso, el empleador será sancionado severamente y no al contrario como la norma demandada pretende hacerlo ." [3] Agregan que la disposición vulnera el artículo 13 de la Constitución pues favorece de manera arbitraria a aquellos empleadores que tengan un vínculo familiar con un empleado y desfavorece a esos empleados, así "se pone de manifiesto claramente que en situaciones familiares o afectivas el empleador pueda cometer arbitrariedades sin ninguna clase de restricción en vista de la existencia de un vacío jurídico que desvirtúa el equilibrio o igualdad que debe existir para las partes de la relación laboral, ya que dicho vínculo da lugar según la norma acusada a irregularidades y frecuentes abusos por parte del empleado." [4] IV.

INTERVENCIÓN DE AUTORIDADES 1. Ministerio de la Protección Social Fanny Suárez Higuera actuando en representación del Ministerio de la Protección Social intervino en la presente demanda para solicitar que sea declarada la exequibilidad de la norma.

La intervención plantea que la razón de la atenuante debido a los vínculos familiares se debe a que entre los familiares existe una confianza que hace que las relaciones cobren más informalidad:

"desde la óptica de los cargos expuestos por las demandantes sobre el artículo 3, literal f de la Ley 1010 de 2006, vale la pena destacar, con el debido respeto, que dicho literal es un "atenuante" y no un eximiente de la conducta de acoso laboral.

Y es precisamente porque en razón de los vínculos familiares y afectivos, existe una mayor confianza que en algunos casos lleva a expresar de forma más directa lo que se quiere decir, pues existe la suficiente “familiaridad” para así hacerlo.

Para nadie es ajeno que hay una diferencia bien marcada en la forma en que se dirige a un familiar que en la forma en que se dirige a una persona extraña en el sentido de que no pertenece a su familia; lo anterior no pretende desconocer que tanto unos como otros merecen ser tratados con el debido respeto.” La interviniente continúa:

La ley cuyo literal se cuestión, tiene como finalidad que en el país las relaciones laborales se realicen de una forma respetuosa, equitativa, civilizada, etc. además, su aplicación mejorará el ambiente laboral de las empresas; generará la reciproca lealtad y colaboración, con miras a preservar los intereses que son de interés mutuos, como son la eficiencia y la competitividad que redunda a favor de la empresa; y una actitud de respeto que genera la confianza del trabajador en su patrono, mejora el desempeño de sus trabajadores y como consecuencia una mayor productividad y por ende genera mayores ingresos económicos.

Ahora bien cuando haya habido una violación de la ley que previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y que estas provengan de personas con quienes tenemos “vínculos familiares o afectivos”, serán los conciliadores o las autoridades competentes claramente determinadas en la ley quienes hagan una valoración de los hechos y tomen las determinaciones sobre el caso concreto.

Finalmente señala que “ en este orden de ideas lo que la ley hace- con base en las normas señaladas- es proteger la integridad familiar y su convivencia pacífica pues los lazos afectivos son de primordial importancia en las buenas relaciones interpersonales y en la armonía del núcleo de la sociedad y deben estar por encima de cualquier roce, discordia, oposición de ideas, pues en ello radica una de las formas de respeto por la diferencia; sin que con esto se quiera dar vía libre al irrespeto, a los comportamientos que sobrepasan los límites normales de una discordia entre familiares, que conlleven la impunidad de sus acciones.” [5] En resumen, el Ministerio de la Protección Social justifica la constitucionalidad del aparte demandado en la familiaridad de la relación de trabajo entre familiares o personas con las que se tenga un vínculo afectivo. En su intervención defiende la norma en general y deja a la valoración de la autoridad competente la aplicación de dicho atenuante.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION El Procurador General de la Nación, Edgardo José Maya Villazón, mediante concepto No. 4150 solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del aparte demandado.

Para el Ministerio Público el problema jurídico que la Corte debe abordar en la presente demanda es “ si la decisión del legislador de consagrar una circunstancia de atenuación de la conducta de acoso laboral, cuando existan vínculos familiares y afectivos, desconoce el preámbulo, el derecho a la igualdad, la prohibición de ser sometidos a tratos crueles, inhumanos y degradantes, y el derecho al trabajo .” [6] Para desarrollar el anterior problema la Vista Fiscal primero establece el alcance del concepto de acoso laboral y su regulación en la Ley 1010 de 2006 y sostiene que dicha norma fue expedida con el objeto de “ definir, prevenir, corregir y sancionar las formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y todo ultraje en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas. Las conductas que se sancionan son aquellas persistentes y demostrables que tienen como finalidad infundir miedo, intimidación temor o angustia, causar perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo o inducir a la denuncia del mismo, afectando física o psicológicamente, menoscabando la autoestima y la dignidad de las personas.

” [7] Para la Procuraduría los vínculos familiares y afectivos, como causal de atenuación de la conducta de acoso laboral vulneran la dignidad humana y el derecho a la igualdad. Lo anterior pues si bien el legislador tiene un amplio margen de

configuración éste no goza de una facultad absoluta en lo que concierne a la consagración de las causales de atenuación cuando desconocen derechos amparados por la Constitución.

La Procuraduría señala que el primer problema que surge de la norma es su indeterminación " y un vacío en relación con el alcance de sus expresiones que desconoce el principio de legalidad e imposibilita su aplicación en detrimento de los intereses de las víctimas, pues. Si bien los vínculos familiares podrían entenderse en los términos del Código Civil, respecto del parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, no pasa lo mismo con los vínculos afectivos .

¿Qué se entiende por ello? Es decir, el operador de la ley tiene un campo de acción demasiado amplio que le impide valorar objetivamente la circunstancia de atenuación de la conducta de acoso laboral ." [8] En cuanto a la expresión "vínculos familiares" considera que " entendida de acuerdo con el alcance del código civil, se estatuye en una causal discriminatoria y desconocedora de la dignidad humana, en la medida en que con mayor veraz cuando una relación laboral coincida con una familiar debe gozar del más absoluto respeto, y no erigirse en una patente de corso para incurrir en conductas de acoso laboral, que por ministerio de la ley, dan lugar a que se disminuya la sanción. Es violatorio del derecho a la igualdad, por la única razón de la existencia de un vínculo familiar, lo cual significa que ésta es una circunstancia que en vez de agravarla como sucede con otros eventos en el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, se constituye en un fundamento aminoratorio de la sanción que no encuentra respaldo constitucional ." [9] De lo anterior se desprende que el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 no encuentra justificación constitucional. En síntesis la Vista Fiscal señala que:

La causal de exclusión consagrada en el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, permite que las partes en una relación laboral, sean más proclives a cometer irregularidades que constituyen conductas de acoso laboral, puesto que, de alguna manera, el legislador los protege disminuyéndoles la sanción, y con ello desconociendo el concepto de dignidad, los mismo valores familiares, y el derecho de igualdad, en la mediad que hace una situación frente a los elementos familiares y afectivos, que en vez de buscar una protección especial por su misma naturaleza, inserta un atenuante, que atenta contra la importancia que la Constitución Política le confiere a la familia y que quiso se amparara de forma singular, dada su misma definición de erigirse en el núcleo fundamental de la sociedad.

[10] VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia En virtud de lo dispuesto por el artículo 241-4 la Corte Constitucional es competente para conocer de las demandas de inconstitucionalidad contra normas de rango legal, como las que se acusan en la demanda que se estudia.

2. Problema jurídico ¿Vulnera el derecho a la dignidad humana, a la integridad personal, a la igualdad y a un trabajo en condiciones dignas y justas el que los vínculos familiares y afectivos sean una circunstancia de atenuación del acoso laboral? Para resolver el problema, primero, se delimitará el objetivo de la Ley de 1010 de 2006. Después, se analizará si las dos condiciones acusadas que atenúan el acoso laboral -i) los vínculos familiares y ii) los vínculos afectivos- son compatibles con la Constitución.

3. Objeto de 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." La protección de la dignidad del trabajador.

3.1. El contexto legal dentro del cual se inscribe la norma acusada. El artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 establece el objeto de la Ley y los bienes jurídicos protegidos por ella:

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.

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.

La lectura del artículo permite establecer que el objetivo primordial de la norma es crear herramientas para la protección frente a “ todo ultraje contra la dignidad humana ” en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Según la ley, el acoso laboral consiste en “ toda conducta (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

” La ley lo definió así: Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral.

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Así mismo la ley señaló explícitamente las conductas que llevan a presumir el acoso laboral: Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil [11] .

La sanción del acoso laboral ha de estar precedida del siguiente procedimiento: Artículo 13. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.

Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo [12] .

En el evento de comprobarse el acoso laboral la norma dispone las siguientes sanciones: Artículo 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

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.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Parágrafo 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Las sanciones anteriores se atenúan cuando se comprueben las conductas enunciadas en el artículo 3, parcialmente demandado. Sin embargo, la norma no establece criterios para la graduación de las sanciones de acuerdo a las causales atenuantes o agravantes. No obstante, la norma sí establece que la graduación para los servidores públicos se hará “ sin perjuicio de lo establecido en el Código Disciplinario Único ” [13] , que a su vez dispone los niveles de graduación de las faltas. Así mismo, la norma, cuando establece la multa como sanción, dispone que ésta será entre 2 y 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Por lo tanto, el juzgador tiene un margen de determinación del quantum y el tipo de sanción, dentro de los límites claros fijados por la ley, de acuerdo a la valoración de la conducta y de la causal de atenuación.

Cabe resaltar que las normas sobre acoso laboral buscan proteger derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales atendiendo a su especificidad y al tipo de problemas, abusos y arbitrariedades que en dichos contextos se pueden presentar. No obstante, las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones en otros ámbitos como en el penal. Así, por ejemplo, el delito de constreñimiento ilegal es

agravado en razón a un elemento laboral. En efecto, el artículo 182 del Código Penal dice que “ el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años .” Esta conducta es agravada “ cuando el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar .” [14] En la sentencia C-736 de 2006 [15] se revisó la constitucionalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 que establece la temeridad en la queja por acoso laboral. La Corte verificó si dicho artículo garantizaba el derecho al debido proceso en lo que se refiere a la presentación de la queja del acoso laboral y si “ la imposición de la mencionada multa, al descontarse de manera automática del salario y no tener límite prefijado respecto del monto del descuento, es desproporcionada y llega a vulnerar el mínimo vital del sancionado .” La Corte declaró la inconstitucionalidad de la expresión “ los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición ” contenida en la norma demandada por considerar que dicha disposición era desproporcionada y vulneraba el mínimo vital del sancionado ya que la norma no establecía un límite a la sanción y éste se descontaba automáticamente. La Corte señaló que “ la forma en que debe hacerse el descuento de la multa por temeridad es contraria al principio de igualdad, por no ser necesaria en términos de protección del derecho y por establecer un tratamiento más drástico en contra de quien comete una conducta de menor envergadura .” Así mismo, dijo que en “ la regulación del procedimiento de cobro de la multa por queja temeraria, el legislador ha establecido una diferencia de trato que no se halla justificada en virtud de la diferencia fáctica que existe entre la queja temeraria y el acoso laboral y que resulta desproporcionada en términos de la gravedad de la conducta y de la calidad del sujeto sancionado ”. Y concluyó que dicha expresión era “ contraria a la Constitución Política por establecer un trato diferenciado no justificado de mayor drasticidad -y, por tanto, desproporcionado-, en contra de quien ejecuta una conducta de menor gravedad que la conducta principal, que es el acoso .” 3.2. Breve alusión a la protección de la dignidad humana en las relaciones laborales.

La jurisprudencia de la Corte ha señalado que el legislador goza de un amplio margen de configuración respecto de la definición de las situaciones que atenúan sanciones. Sin embargo, también ha establecido como límite a dicho margen de configuración el respeto a los derechos fundamentales. En este caso y de acuerdo al objeto de la ley en la que se encuentra la disposición demandada, se tiene que los bienes jurídicos protegidos por la norma son, entre otros derechos, la dignidad, la integridad física y moral, la libertad física y sexual, el derecho a la intimidad, al buen nombre y la seguridad. Además, la dignidad humana es el bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución [16] .

La protección de los anteriores derechos por la ley parcialmente acusada se manifiesta en el ámbito laboral y está orientada a salvaguardar las condiciones en que se ejerce el derecho al trabajo, es decir, a garantizar que el trabajo se realice en “ condiciones dignas y justas ”, como lo establece el artículo 25 de la Constitución. No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse “ en condiciones dignas y justas ”.

Sobre el contenido, el alcance y las consecuencias de este mandato constitucional ya se ha pronunciado la Corte. La Corte ha entendido que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas implica “ el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales (art. 53).” [17] En el anterior contexto la jurisprudencia de esta Corporación ha

indicado que la protección al trabajo en condiciones dignas y justas se predica para todos sin discriminación alguna y corresponde a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución [18] : “ Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;

situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;

protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. ” Además, dicho artículo advierte que “ La ley, los contrato, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

” Sin embargo, la jurisprudencia también ha indicado que los anteriores principios no agotan el ámbito de la dignidad en el trabajo, el cual incluye la protección y garantía de otros derechos fundamentales como, por ejemplo, la integridad física y moral de las personas [19] .

En la sentencia T-882 de 2006 [20] la Corte conoció de un caso en el que se alegaba la vulneración del derecho a la salud y al trabajo digno por una funcionaria de la oficina de Registro e Instrumentos Públicos de Ibagué al ser perseguida laboralmente por su superior. La situación de maltrato y discriminación llegó a tal punto que le fue diagnosticado “estrés grave” y su siquiatra le recomendó la reubicación laboral. La tutelante solicitaba su reubicación. Al momento de emitir el fallo se constató un hecho superado. Sin embargo, la Corte se pronunció sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y sobre la persecución laboral. Así mismo, estableció la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas cuando se tratara de funcionarios públicos dada la posible ineficacia de la vía disciplinaria, sin perjuicio de la misma.

La Corte reiteró que existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como por ejemplo como los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. También señaló que la “ persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas ” y que “ el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar .” [21] Así, el artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.

4. Establecer que los vínculos familiares y afectivos son un atenuante de la conducta de acoso laboral es violatorio del derecho al trabajo en condiciones dignas.

En el caso bajo estudio, es preciso determinar si la atenuación del acoso laboral en razón a la existencia de vínculos familiares o afectivos resulta compatible con el derecho al trabajo en condiciones dignas, habida cuenta del alcance que le ha dado la jurisprudencia.

Así, el análisis de la constitucionalidad de la atenuación del acoso laboral por vínculos familiares y afectivos, ha de realizarse en tres pasos, para determinar si se desconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas de ciertas personas en razón de los vínculos que tienen con quien las ha acosado. En primer lugar, se analizará el fin buscado para establecer si este es legítimo e imperioso; en segundo lugar, se examinará si el medio para llegar a dicho fin, no solo es adecuado y efectivamente conducente, sino además necesario. En tercer lugar, se aplicará un juicio de proporcionalidad en sentido estricto para delimitar si la medida constituye una afectación excesiva de dicho derecho o si lo protege de manera insuficiente.

Es importante resaltar que la Corte ya se ha pronunciado sobre la atenuación de las sanciones en razón a vínculos familiares. En la sentencia C-285 de 1997 [22] la Corte revisó la constitucionalidad del artículo 25 de la Ley 294 de 1996 que establecía una atenuación de la pena para el delito de violencia sexual entre cónyuges. La demanda se dirigía a desvirtuar la constitucionalidad de la norma ya que ésta no cumplía con " los objetivos de "prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar", que inspiraron su creación, ni protegen "la armonía y la unidad de la familia", bienes jurídicos que están llamadas a garantizar, dado que la leve sanción punitiva genera, como efecto negativo, un estímulo a la comisión de las conductas proscritas en las normas acusadas " [23] .

La Corte encontró desproporcionada dicha atenuación punitiva y declaró la inexequibilidad de la norma. Consideró que " la libertad sexual del cónyuge no puede considerarse disminuida por el hecho del matrimonio, pues de lo contrario se estaría en presencia de una forma de servidumbre, proscrita por la Constitución (art. 17). Con el matrimonio se adquieren deberes civiles, pero no se enajena la persona. Por tanto, la conducta del agresor es tan injusta cuando la violencia sexual se ejerce sobre su cónyuge como cuando la víctima es un particular ." Sobre la vulneración del derecho a la igualdad debido a la atenuación de la pena por vínculos familiares la Corte dijo:

En el caso concreto de los delitos de violencia sexual cuando la víctima y el agresor están o estuvieron unidos por vínculos matrimoniales, maritales, o por la procreación, la consagración de un tipo privilegiado revela una consideración de que la libertad sexual y la dignidad de la persona es menos protegible, o que el hecho es menos lesivo, o que la conducta del agresor está atenuada en razón de la existencia del vínculo.

La primera consideración, esto es, que la libertad sexual es menor, no es de recibo pues, como se dijo antes, la existencia de un vínculo legal o voluntario no comporta la enajenación de la persona, máxime cuando dicho vínculo ya no existe. La libertad sexual no admite gradaciones, pues ello implicaría considerar a algunas personas menos libres que otras y por tanto desconocer los principios constitucionales de la dignidad humana y la igualdad de todas las personas. Por tanto, la distinción hecha por el legislador en este punto resulta ilegítima.

La lesividad del hecho es mayor cuando la víctima está unida al agresor por vínculo matrimonial o marital. Es de considerar que la violencia sexual es una de los hechos más graves contra la persona, en cuanto afecta su dignidad, su libertad y, además, puede generar secuelas negativas permanentes; pero lo más grave es que ese daño puede afectar no sólo a la persona misma que sufre la afrenta, sino también incidir en la ruptura de la unidad familiar o al menos producir graves disfunciones en la misma, lo que afectará a los demás miembros que la integran, y particularmente a los menores.

Tampoco puede considerarse menos reprochable el acto, pues los vínculos de familia, antes que ser considerados como razones que disminuyan la punibilidad del hecho, lo agravan, dado que el deber de solidaridad que liga a los miembros de una familia, implica una obligación mayor de respeto a los derechos de sus integrantes.

En conclusión, la consagración de un tipo penal privilegiado para los delitos de acceso y acto carnal violento, cuando se ejecutan contra el cónyuge, o la persona con quien se cohabite o haya cohabitado o con quien se haya procreado un hijo es desproporcionada, y en consecuencia, vulnera el derecho a la igualdad [24] .

Si bien la sentencia citada fue proferida en un contexto penal, no laboral, cabe resaltar que son pertinentes las consideraciones orientadas a prohibir que los vínculos familiares sean tenidos como atenuantes de conductas que lesionan la dignidad de un miembro de la familia. Todas las personas son igualmente dignas y libres en una democracia y los vínculos familiares exigen mayor respeto por tales derechos.

La norma acusada no exime de responsabilidad al acosador ni justifica la conducta acosadora. Su finalidad es atenuar la sanción del acoso. Las causales de atenuación buscan aminorar la sanción de una conducta reprochable después de que ésta haya sido debidamente comprobada.

Así, ante la verificación de una de las causales de atenuación la sanción será menor. Por lo tanto, en el presente caso, la finalidad de la medida de atenuar la sanción del acoso laboral en razón a un vínculo familiar o afectivo, es disminuir el alcance de la protección al trabajador así como admitir que tales vínculos ofrecen un espacio para que el trato en el contexto laboral sea no solo distinto sino menos cuidadoso en cuanto al respeto por la dignidad del familiar o del ser querido.

La Constitución, en su artículo 25, establece que las condiciones dignas y justas en el trabajo se predican de todos en condiciones de igualdad. Dice claramente que “ Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

[25] ” Este mandato constitucional le imprime a las relaciones laborales un carácter específico y jurídicamente separado de otro tipo de relaciones, en punto al respeto de la dignidad humana. Las diferencias que puedan existir entre empleador y empleado, o entre los distintos empleados, en razón a factores económicos, sociales, culturales, religiosos, sexuales, raciales, familiares, afectivos o de otra índole, en ningún caso pueden dar pie a restarle trascendencia a tratos lesivos de la dignidad humana, derecho inviolable de todas las personas.

Si la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, d icha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia.

La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral.

La Corte concluye que la finalidad de la medida de atenuación de la conducta del acoso laboral en razón a vínculos familiares es ilegítima por ser directamente contraria al artículo 25 de la Carta, lo que es suficiente para considerar la medida irrazonable y por lo tanto inconstitucional.

Dado que la finalidad de la medida no se ajusta a los preceptos de la Constitución no es necesario continuar con los otros pasos del juicio de razonabilidad para determinar su inconstitucionalidad en lo que se refiere a los vínculos familiares.

El segundo criterio para establecer la atenuación es la existencia de un “vínculo afectivo” entre el acosador y el acosado en el contexto laboral. La Corte encuentra que la expresión “vínculo afectivo” es demasiado vaga y depende exclusivamente de criterios subjetivos que el afecto comprende un ánimo o una inclinación hacia otra persona que no es comprobable ya que se encuentra sujeto a un sentimiento interno.

Si la aminoración de la sanción por el acoso laboral parte tan solo de la existencia de un vínculo afectivo, bastaría con la expresión del cariño de una persona respecto de otra para que se configure la causal, expresión que vendría del mismo acosador. Esta causal tornaría en inocua la regulación legal del acoso laboral porque el afecto, como se dijo, es subjetivo,

lo que implica la imposibilidad de acudir a criterios verificables que determinen la existencia de un sentimiento propio del fuero interno de la persona.

De lo anterior se deriva que el medio empleado por el legislador para llegar a la aminoración de la sanción es contraproducente ya que lejos de lograr el fin buscado, impide alcanzarlo puesto que libra la atenuación de la conducta a la subjetividad del acosador. Por lo tanto, la Corte también encuentra irrazonable la expresión "o vínculos afectivos" contenida en el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, por lo que también declarará su inexequibilidad.

Dado que el medio para atenuar el acoso laboral es contraproducente para conseguir el fin que persigue la norma, no es necesario continuar con los otros pasos del juicio de razonabilidad para determinar su inconstitucionalidad en lo que se refiere a los vínculos afectivos.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, si en el contexto laboral se da una conducta de acoso, de las establecidas en la norma parcialmente acusada, entre un familiar o alguien cercano sentimentalmente, el acosado podrá seguir el procedimiento reseñado en el primer acápite de esta providencia sin que dicho vínculo aminore la sanción que corresponda imponer ante la conducta debidamente demostrada. Sin embargo, si el acosado no siente, en razón de tales vínculos, que ha sido acosado o que exista una vulneración a las condiciones laborales dignas y justas, ni de otro derecho constitucional protegido por la sanción del acoso laboral, éste podrá escoger no iniciar el procedimiento previsto en la ley.

En conclusión, la Corte encuentra que la atenuación del acoso laboral en razón a un vínculo familiar o afectivo es inconstitucional. La finalidad de la medida, en cuanto al "vínculo familiar", es ilegítima al atentar directamente contra el artículo 25 de la Constitución que garantiza la igual protección de las personas en las condiciones dignas y justas de trabajo.

La atenuación del acoso laboral por vínculos afectivos resulta irrazonable dado que la medida no es adecuada al fin buscado con la sanción del acoso laboral, sino que resulta contraproducente habida cuenta de la vaguedad y subjetividad de la expresión "vínculos afectivos". De acuerdo a lo anterior, se declarará la inconstitucionalidad del literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

VII. DECISION En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Declarar INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Presidente JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Folio 2.

[2] Folio 3. [3] Folio 3. [4] Folios 3-4. [5] Folio 28. [6] Folio 46. [7] Folio 47. [8] Folio 51. [9] Folio 51. [10] Folio 53. [11] La norma también dispone explícitamente las conductas que no constituyen acoso laboral. Artículo 8°.

Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

[12] La competencia para conocer del anterior procedimiento fue establecida así: “Artículo 12. Competencia . Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

[13] Ley 1010 de 2006. Artículo 5°. Graduación . Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

Código Disciplinario Único. Artículo 42. Clasificación de las faltas. Las faltas disciplinarias son: 1. Gravísimas. 2. Graves. 3. Leves. Artículo 43. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad. 2. La naturaleza esencial del servicio. 3. El grado de perturbación del servicio. 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado. 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

7. Los motivos determinantes del comportamiento. 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave. Dado que la Ley 1010 de 2006 establece que la sanción por el acoso laboral para los funcionarios públicos se califica como falta gravísima las condiciones atenuantes, también establecidas en la norma, podrán servir para variar la

graduación de la sanción. Las clases de sanciones así como el criterio de su graduación son las siguientes: Artículo 44. Clases de sanciones. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima. 2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.

3. Suspensión, para las faltas graves culposas. 4. Multa, para las faltas leves dolosas. 5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

Parágrafo. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Artículo 47. Criterios para la graduación de la sanción. 1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga; b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;

c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero; d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos; e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;

f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;

g) El grave daño social de la conducta; h) La afectación a derechos fundamentales; i) El conocimiento de la ilicitud; j) Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

2. A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal; c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;

d) Si las sanciones son de multa se impondrá la más grave aumentada en otro tanto, sin exceder el máximo legal. [14] Código Penal. Artículo 183. Circunstancias de agravación punitiva. La pena (-para el constreñimiento ilegal-) se aumentará de una tercera parte a la mitad cuando:

1. El propósito o fin perseguido por el agente sea de carácter terrorista. 2. Cuando el agente sea integrante de la familia de la víctima. 3. Cuando el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar.

[15] Sentencia C-736 de 2006 MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. [16] Constitución Política. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

[17] En la sentencia C-521 de 1995 (MP: Antonio Barrera Carbonell) la Corte revisó la constitucionalidad (parcial) de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Los apartes demandados se resaltan en negrilla:

"Artículo 15. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "Artículo 128. Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador,

como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".

"Artículo 16. El artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 129. Salario en especie: 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30%..” La Corte declaró la constitucionalidad de los apartes de las normas demandadas por considerar que el legislador gozaba de un amplio margen de configuración para definir lo que constituía salario siempre que éste respetara los mínimos establecidos en la Constitución y la jurisprudencia sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas: “Estima la Sala que es de la competencia del legislador, dentro de la libertad que tiene como conformador de la norma jurídica, determinar los elementos de la retribución directa del servicio dentro de la relación laboral subordinada, esto es, lo que constituye salario, con arreglo a los criterios y principios ya mencionados, lo cual le impide desconocer la primacía de la realidad sobre la forma y mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter.

Igualmente, dicha competencia se extiende a la determinación expresa, respetando los referidos criterios y principios, o deferida a la voluntad de las partes, de los pagos o remuneraciones que no constituyen salario para los efectos de la liquidación de prestaciones sociales. Esto último es particularmente admisible, dado que la existencia del contrato y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscaben la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos de los trabajadores, regulados por éstas y la ley.

Con fundamento en lo anterior, se decidirá que los apartes de las normas que se acusan por el demandante son exequibles por no ser violatorios de las normas que se invocan en la demanda ni de ningún otro precepto constitucional.” La parte resolutiva de la sentencia dijo: “Declarar EXEQUIBLES los apartes de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990.” [18] En la sentencia C-202 de 1998 (Fabio Morón Díaz), la Corte revisó la constitucionalidad un aparte del artículo 30 de la Ley 10 de 1990: “Régimen de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos. Las entidades públicas de cualquier nivel administrativo que presten servicios de salud, aplicarán a sus trabajadores oficiales, en cuanto sean compatibles, los principios y reglas propios del régimen de carrera administrativa , y les reconocerán, como mínimo, el régimen

prestacional previsto en el Decreto 3135 de 1968, todo, sin perjuicio de lo que contemplen las convenciones colectivas de trabajo.

A los empleados públicos del sector salud de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados, se les aplicará el mismo régimen prestacional de los empleados públicos del orden nacional, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 17 de la presente Ley".(Lo subrayado corresponde al aparte demandado). La parte resolutiva de la sentencia dijo:

"Declarar EXEQUIBLES los apartes acusados del artículo 30 de la Ley 10 de 1990." Sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas la Corte dijo:

" de acuerdo con la interpretación prohijada por la Corte, las condiciones dignas y justas en las que han de desarrollarse las actividades que constituyen trabajo tienen que ver con las enunciadas como principios mínimos fundamentales, en el artículo 53 de la Constitución.

" En el mismo sentido, la Corte al revisar una norma sobre la capacitación de los empleados de carrera, se pronunció en la sentencia C-1163 de 2000 (MP: Fabio Morón Díaz) para reiterar que las condiciones "dignas y justas" en el trabajo se predican para todos. Se dijo:

"El artículo 25 de la C.P. establece, que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado;

así mismo, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Esas condiciones dignas y justas, "...sin las cuales la realización de una labor resultaría violatoria de los principios que fundamentan toda relación interhumana, sobretodo aquella donde el elemento de subordinación es el imperante" [18] [3] , deben estar presentes en toda relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores; sobre el particular ha dicho la Corte:

"La prevalencia de estos principios debe, así mismo, mantenerse en toda relación laboral, incluso en la que surge entre la administración y sus servidores. Esto debe ser así, por cuanto la administración como una de las mayores fuentes de empleo no puede desconocer el valor del trabajo, así como la prevalencia de los principios enunciados en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

(Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 1992, M.P. Dr. Ciro Angarita Barón.) Ahora bien, esos principios, como en reiteradas oportunidades lo ha señalado esta Corporación, son los enunciados en el artículo 53 de la Constitución Nacional, a saber:

" La igualdad de oportunidades para los trabajadores ; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales ; facultades para transigir y conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles; situación más favorable al trabajador en caso de suda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social;

la capacitación ; el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor de edad." En esa perspectiva, la capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores. Así las cosas, lo que deberá ahora determinar la Corte, es si la decisión del legislador extraordinario, de distinguir entre empleados de carrera y empleados provisionales, a la hora de impartir cursos de capacitación diferentes a los de inducción y entrenamiento específico para el puesto de trabajo, dando prevalencia a los primeros, constituye una forma de discriminación no justificada o irrazonable, que como tal vulnera el ordenamiento superior, especialmente el principio

de igualdad al que se refiere el artículo 13 superior.” [19] En la sentencia C-065 de 2005 (MP: Marco Gerardo Monroy Cabra) se analizó la constitucionalidad del artículo 323 del Código Sustantivo del Trabajo que establecía: “Artículo 323 En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227". La Corte consideró que la norma establecía una diferenciación irrazonable en materia de protección a la seguridad social en salud por lo que declaró su inconstitucionalidad. Dijo: “ A la luz de las anteriores consideraciones es evidente que la norma acusada debe ser declarada inexequible por negarle la posibilidad de trabajar en condiciones respetuosas de su integridad física a los trabajadores del petróleo con enfermedades venéreas en estado grave, puesto que este grupo se ve o bien forzado a laborar deteriorando su estado de salud, o bien a dejar de trabajar con justa causa sin que obtenga su mínimo vital, por el lapso en el que se recupera su estado de salud.” La parte resolutiva de la sentencia dice: “ DECLARAR INEXEQUIBLE el artículo 323 del Código Sustantivo del Trabajo.”Sobre el trabajo en condiciones dignas indicó que “ el derecho al trabajo en condiciones dignas no sólo implica la posibilidad de trabajar, sino también la posibilidad de no verse forzado a laborar cuando las condiciones físicas no le permitan al trabajador seguir desempeñándose en su labor, so pena de agravar su estado de salud. Cuando al trabajador si bien no se le prohíbe hacer un receso en sus labores por su estado de salud se le permite sin obtener una remuneración equivalente a la que obtendría de estar en pleno uso de sus facultades físicas se le está forzando a laboral bajo condiciones contrarias a la dignidad humana.

Lo anterior, puesto que se hace imprescindible para el empleado seguir laborando para conseguir su sustento mínimo vital el cual, por regla general, equivale al salario .” [20] Sentencia T-882 de 2006 MP: Humberto Sierra Porto.

[21] Sentencia T-882 de 2006 MP: Humberto Sierra Porto. [22] Sentencia C-285 de 1996 MP: Carlos Gaviria Díaz. [23] Sentencia C-285 de 1996 MP: Carlos Gaviria Díaz.

[24] Sentencia C-285 de 1996 MP: Carlos Gaviria Díaz. [25] Constitución Política.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 31 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.