COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/960/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/960/07
Expediente	—
Fecha	2007-11-14
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Relacion Laboral

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar EXEQUIBLE la expresión “ 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 ” contenida en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y…

Texto completo

C-960-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-960/07 ACOSO LABORAL- Contexto legal y jurisprudencial CONTRATO LABORAL- Definición/ RELACION LABORAL- Elementos El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral no deja de serlo por razón del nombre que se le de.

CONTRATO REALIDAD- Definición Tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado como contrato realidad, es decir aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma.

ACOSO LABORAL- Determinado por subordinación o dependencia La protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley parcialmente acusada, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley ACOSO LABORAL- Exclusión de protección en las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación CONTRATO CIVIL Y/O COMERCIAL DE PRESTACION DE SERVICIOS- Concepto Los contratos civiles o comerciales de prestación de servicios son aquellos donde de manera independiente una persona se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo al objeto del

contrato para con otra persona. Por tanto, el elemento diferenciador determinante entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios es la dependencia o subordinación. Pues en las primeras dicho elemento se encuentra presente mientras que en los segundos no.

CONTRATO LABORAL Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- No son comparables EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA- Para asegurar interpretación adecuada que extienda la protección a situaciones en que exista relación laboral Referencia: expediente D-6835 Demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo (parcial) del artículo 1 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 las relaciones de trabajo” Demandante: David Alonso Roa Salguero Magistrado Ponente:

Dr . Manuel José Cepeda Espinosa Bogotá, D.C., catorce (14) de noviembre de dos mil siete (2007). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I.

ANTECEDENTES Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

II. NORMA DEMANDADA A continuación se transcribe la disposición demandada, conforme a su publicación en el Diario Oficial, subrayando los apartes acusados:

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.

El Congreso de Colombia, DECRETA: 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 en el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

III. LA DEMANDA El señor David Alonso Roa Salguero presentó demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo (parcial) del artículo 1 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 las relaciones de trabajo ” por considerar que éste vulnera los artículos 1, 2 y 13 de la Constitución.

El demandante considera que la disposición vulnera los artículos mencionados pues “ excluye a las personas que se encuentran vinculadas tanto en el sector público mediante un contrato de prestación de servicios, que generalmente cumplen horarios y en cierta medida se encuentran sujetos a una real y verdadera subordinación o dependencia, conformando con ello un contexto de relación laboral .” [1] Lo anterior ya que estas personas que no tienen la calidad de contratistas “ de igual forma se encuentran sujetos en determinado momento a ser víctimas de un acoso laboral como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, entre otros (…)” [2] pues “ la persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios al igual que los demás trabajadores, también debe ser tratada con respeto y dignidad,

porque ante todo no es la forma de vinculación del trabajador o la preexistencia de una legal y evidente relación laboral lo que protege la norma, sino que tiene por objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo (…)””.

[3] A su vez, sostuvo que: “ mirada desde otra óptica, también es posible que la persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios realice conductas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo e incluso a su “jefe inmediato” lo que desvía totalmente el norte y sentido de la norma, por cuanto que resulta afectado, según el artículo 6 de la reglamentación que nos ocupa, un sujeto pasivo de la misma, pero con una conducta de un sujeto activo que la misma excluye.

En ese orden de ideas, no es claro lo que realmente quiso el legislador con excluir a las personas que se encuentran vinculadas laboralmente mediante contrato de prestación de servicios, puesto que, dicha norma se aplica en igual sentido tanto para el sector público como para el privado. Distinto sería, si única y exclusivamente se aplicaría al sector público, lo que si los excluiría de plano por no estar cobijados por la relación de sujeción especial que los servidores públicos poseen frente al Estado. También resultaría inocuo que si un trabajador vinculado mediante contrato de prestación de servicios se encuentra involucrado en una conducta constitutiva de acoso laboral en el sector público o privado, se deje pasar inadvertida tal conducta, cuando efectivamente produzca hostigamiento en las relaciones laborales si lo que se pretende es su prevención y corrección .

Por último, es pertinente señalar que las personas que suscriben un contrato de prestación de servicios con las calidades antes dichas, en la mayoría de los casos están supervisadas por un funcionario público, quien tiene la función o labor de vigilar y coordinar que el objeto del acuerdo de voluntades se cumpla a cabalidad. Por consiguiente, estas personas (contratista-supervisor) en aras de ejercer ese control puede ser tanto sujeto activo como pasivo de las conductas de acoso laboral; en ese sentido la ley impugnada no es clara bajo tal supuesto fáctico, dejando con ello una notable desigualdad y olvidándose el legislador que el principio de la dignidad humana es reinante dentro de un modelo de Estado Social de derecho como el colombiano, y está por encima de cualquier formalidad .” [4] IV. INTERVENCIONES 1.

Intervención del Ministerio de la Protección Social El Ministerio de la Protección Social actuando mediante apoderado solicitó la declaratoria de exequibilidad de la disposición acusada. El Ministerio argumenta que:

No cabe la declaratoria de inconstitucionalidad de la norma demandada, habida cuenta que en ningún momento la norma entra a desconocer la dignidad humana de las personas, habida cuenta que la norma se dicto bajo el parámetro de la relación laboral, es decir, prestar de manera personal la labor, con subordinación y bajo una remuneración.

Es importante tener en cuenta que, la independencia en las actividades que se realizan, no someten las personas a la absoluta obediencia, porque la independencia en el desarrollo de una actividad no le ocasiona a la persona el sentido de subordinación, por consiguiente, lo indispensable y lo obligatorio es cumplir con el objeto contractual del cual se derivan las obligaciones y deberes que el contratista debe acatar y cumplir, más no lo deja sujeto al sinnúmero de órdenes que el funcionario bajo un contrato de trabajo debe estar sujeto. Es por lo que la ley demandada adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos y el acoso laboral que se pueden suscitar de la relación personal por el servicio que presta el funcionario que se encuentra bajo los parámetros del contrato laboral.

El Ministerio sostiene que la disposición acusada no vulnera la dignidad humana toda vez que ésta “ no hizo distinción en las personas, sino en la labor y actividad que se vaya a desarrollar en una empresa. Es evidente y como antes lo señale el funcionario esta sujeto a una subordinación ante el jefe inmediato mientras que el independiente como es el caso de los contratistas, desarrollan su actividad dentro de los parámetros de un contrato, el cual no los obliga a desarrollar su actividad de manera constante e ininterrumpida, sino a cumplir con el objeto del contrato que suscribió, el cual no genera

subordinación ni prestación personal de la actividad .” [5] Igualmente, sostiene que la norma no contraría los fines esenciales del Estado pues “ es claro que lo consagrado en la norma demandada fue todo lo contrario, para prevenir y sancionar las posibles conductas en las que pueden incurrir aquellos funcionarios que por su estatus ejerzan sobre los servidores que se encuentran bajo su mando o coordinación .” [6] Para el Ministerio, la disposición tampoco vulnera el derecho a la igualdad porque “ la desigualdad debe predicarse entre iguales, así tenemos que las conductas que se han descrito como acoso laboral para los funcionarios que por el desarrollo de sus funciones tengan las tres características: prestación de un servicio personal, la subordinación y una remuneración. Caso que no ocurre con las personas que ejecutan un objeto contractual como es el contratista, toda vez que es una persona independiente de la administración y no esta sujeta a la obediencia y subordinación que si lo exige la ley laboral para los que suscriben un contrato laboral.

Es por lo anterior, que no se vulnera el artículo 13 de la Carta, toda vez que estamos frente a casos totalmente distintos y de esta manera lo vio la Ley 1010 de 2006, cuyo objetivo es corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo sobre quienes realizan sus actividades bajo una relación laboral .” [7] De acuerdo a lo anterior, el Ministerio solicita la declaratoria de constitucionalidad de la disposición demandada.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación mediante concepto 4362 solicita a la Corte Constitucional que se declare la constitucionalidad de la disposición demandada “ siempre y cuando se incorpore en su interpretación “en tanto no se presente subordinación o dependencia ””.

La Vista Fiscal considera que el problema jurídico que la Corte debe resolver en esta oportunidad es “¿ La no aplicación de la Ley 1010 de 2006 en el ámbito de las relaciones civiles, derivadas de los contratos de prestación de servicios, vulnera el derecho a la igualdad de los contratistas con relaciones de subordinación? ”.

[8] El Procurador señaló que de acuerdo a la ley y a la jurisprudencia constitucional existen tres elementos esenciales en la contratación laboral: i) la existencia de la prestación personal del servicio, ii) la continuada subordinación laboral, y iii) la remuneración como contraprestación del mismo. A su vez, precisó que el contrato realidad se trataba de “ aquella relación que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera vinculación laboral en donde se establece el primado de la ausencia sobre la forma ” [9] , y que “ la legislación laboral irradiada por los principios constitucionales ha fijado unos criterios claros para proteger a los trabajadores y aquellos contratistas que mediante la celebración de contratos de prestación de servicios, en realidad, se encuentren subordinados y por tanto inmersos en una relación laboral no reconocida. Evento este último en que la carga de la prueba recae en el empleador .” [10] La Procuraduría advirtió que los reproches planteados por el demandante sobre los riesgos que existen de camuflar verdaderos contratos laborales ya han sido abordados por la jurisprudencia constitucional al desarrollar principios que protegen al trabajador. No obstante, señaló que:

“(…) es cierto que una segunda lectura del parágrafo permite que otra interpretación pueda prosperar, como es que el legislador en vez de condicionar los contratos de prestación de servicios a una ausencia de subordinación, afirmara que estos nunca conllevan subordinación (…).

La ambigüedad de la redacción podría ser superada si se introdujera un condicionante en el verbo presentar, de tal forma que en vez de decir “se presenta” pase a ser “se presente”. Con esta alternativa el precepto ganaría en claridad, pues daría certeza a que ante el supuesto de subordinación el contrato de prestación de servicios se desnaturaliza, pasando a ser uno laboral, en el que recaen las medidas de protección para el trabajador establecidas en la Ley 1010 de 2006. Interpretación perfectamente conforme con la Constitución y la jurisprudencia constitucional.

Por lo cual, en concepto de este despacho, no le asiste razón al demandante al sostener que el parágrafo (parcial) del artículo 1 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" es inconstitucional, siempre y cuando se incorpore en su interpretación "en tanto no se presente subordinación o dependencia." [11] VI.

CONSIDERACIONES 1. Competencia De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 241 de la Constitución Política, corresponde a esta corporación conocer de la presente demanda, por dirigirse contra una norma perteneciente a una Ley de la República.

2. Problema Jurídico En el presente caso la Corte encuentra el siguiente problema jurídico a resolver: ¿La exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo vulnera el derecho a la igualdad? Para resolver el problema, la Corte, primero, se referirá al contexto de la norma demandada y a su objeto. Después, analizará los elementos normativos del artículo demandado.

Finalmente, se referirá al problema jurídico para determinar si el cargo del demandante es procedente o no. 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." 3.1. Contexto legal y jurisprudencial de la Ley 1010 de 2006.

En la sentencia C-898 de 2006 [12] la Corte se pronunció sobre el contexto legal de la Ley 1010 de 2006. Se dijo: "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.

[13] 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.

[14] 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 ” [15] , 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 sea 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 .” [16] ” [17] La Corte se ha pronunciado en varias oportunidades sobre diferentes disposiciones de la Ley 1010 de 2006. En la sentencia C-738 de 2006 [18] la Corte 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 el monto 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 .” En la sentencia C-898 de 2006 [19] se revisó la constitucionalidad del literal f de la Ley 1010 de 2006 el cual estableció que los vínculos familiares y afectivos son atenuante del acoso laboral. El problema jurídico que resolvió la Corte en dicha oportunidad fue si “ 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? ”. La Corte, después de realizar un juicio de razonabilidad, declaró la inconstitucionalidad de la disposición. Sobre la atenuación en razón a vínculos familiares consideró 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 ”. En cuanto al segundo criterio para establecer la atenuación, los vínculos afectivos, consideró que la expresión “ es demasiado vaga y depende exclusivamente de criterios subjetivos puesto 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 ” y concluyó 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 ”.

En la sentencia C-078 de 2007 [20] la Corte conoció de una demanda de inconstitucionalidad contra el literal f) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 así como contra la expresión “de inferioridad” contenida en el literal e del mismo artículo. Sobre el literal f, la Corte resaltó que dicha disposición había sido declarada inexequible mediante sentencia C-898 de 2006 por lo que no se pronunció sobre la misma. En cuanto a la segunda expresión acusada encontró que problema jurídico a resolver consistía en determinar si “ el uso de la expresión “de inferioridad” para calificar las circunstancias que pueden dar origen a la atenuación de la sanción por acoso laboral, comporta una violación de la Constitución .” La Corte declaró la exequibilidad de la expresión demandada pues “ entendida de esta manera, la expresión “de inferioridad” no resulta inconstitucional. En efecto, dicha expresión debe ser entendida como referida a una situación circunstancial de debilidad extrema y manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla. En este sentido dicha expresión no estigmatiza, denigra o insulta a grupo o sector alguno de personas. En consecuencia, la expresión “de inferioridad” demandada será declarada exequible por los cargos formulados en la demanda .” En la sentencia C-282 de 2007 [21] la Corte revisó la constitucionalidad de algunos apartes del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. Los demandantes sostenían que la expresión “reglamentos de trabajo” contenida en el mencionado artículo “ es excluyente, en la medida que limita el ámbito de aplicación de la ley a las empresas del sector privado que cuentan con dicho reglamento. Que, en esa medida, la ley no regirá en las entidades públicas (no obligadas a tener reglamento de trabajo) y en las empresas que por negligencia no lo han adoptado, lo que implica desconocer que la prevención, corrección y protección del acoso laboral debe darse a todas las personas y en cualquier relación de trabajo. Que, por ello, se violan los artículos 13, 25 y 29 de la Constitución Política .” De otra parte, consideraban que “ cuando la ley exige que la denuncia de acoso laboral sea presentada por escrito (artículo 9º num.2º), desconoce el derecho a la igualdad y limita el derecho de petición (arts. 13 y 23 C.P.), pues impide que las conductas de acoso laboral sean denunciadas por personas que no saben leer y escribir, “marginando y empeorando su situación laboral”.

” La Corte declaró la exequibilidad de las expresiones demandadas. Sobre el primer punto consideró que “ el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable .” Sobre la interposición de la denuncia de manera escrita la Corte determinó que “ la expresión acusada no admite la interpretación

dada por los demandantes, pues ella desconoce que el legislador ha previsto la forma en que las autoridades administrativas deben actuar para garantizar la efectividad del derecho de petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito. En esa medida, contrario a lo afirmado por los accionantes, la expresión acusada, que por regla general exige la presentación de una denuncia escrita, no impide que las personas que no saben o no pueden escribir ejerzan su derecho de denunciar conductas de acoso laboral, en su caso de manera verbal, ni mucho menos exonera a las autoridades encargadas de su recepción de darles el trámite correspondiente y de garantizar la protección de la integridad y dignidad humana de quien se ha visto afectado por las conductas señaladas en la Ley 1010 de 2006 .” Habiendo recordado el contexto legal y jurisprudencial de la Ley 1010 de 2006, pasa ahora la Corte a resaltar los elementos relevantes de la disposición demandada.

3.2. Elementos normativos del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006. El artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, parcialmente acusado, enuncia el objeto de la ley.

D e acuerdo a la disposición, la ley busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral entendido como “ 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.

” Dicho objeto se inscribe en el contexto de una “relación laboral” pública o privada. En la sentencia C-282 de 2007 [22] se dijo al respecto:

Varios apartes de la ley indican que el legislador optó por un criterio objetivo (la relación laboral) para estructurar los diversos mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios del acoso laboral, sin limitar su aplicabilidad a la naturaleza pública o privada del vínculo laboral o de los sujetos activos o pasivos de dichas conductas. Así, el artículo 1º señala expresamente que la ley tiene por objeto proteger la dignidad humana de quienes realizan sus actividades económicas “en el contexto de una relación laboral privada o pública .” El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como “ aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración .” [23] A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral “no deja de serlo por razón del nombre que se le de.” [24] Tanto la ley [25] como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado como contrato realidad, es decir “ aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma .” [26] De acuerdo a lo anterior, cuando se hace referencia a una “ relación laboral ” se debe entender que ésta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad. Por lo tanto, si se encuentran los elementos esenciales mencionados, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene.

De otra parte, la Corte ha destacado que el elemento determinante y diferenciador de la relación laboral es la subordinación. En la sentencia C-386 de 2000 [27] se dijo al respecto:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción mas aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir

con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

“Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél”.

[28] Así, la protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley parcialmente acusada, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley. En la sentencia C-282 de 2007 [29] se dijo al respecto:

“Igualmente, al referirse a “los sujetos y ámbito de aplicación de la ley” (tema central que discute el actor), se indica que son sujetos activos o autores del acoso laboral, quienes ejercen una posición de dirección o mando en el marco del Código Sustantivo del Trabajo, así como aquéllos que la ejercen por tener la calidad de jefe o superior jerárquico de una dependencia estatal (primera parte del artículo 6º). Por su parte, se señala que son sujetos pasivos del acoso laboral “los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado” , y “los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.” (segunda parte del artículo 6º)” [30] A su vez, el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 establece que los bienes protegidos en el marco de las relaciones laborales son “ 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 ”.

Finalmente, el parágrafo del artículo, parcialmente acusado, excluye del ámbito de aplicación de la norma “ 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.

” Habiendo delimitado el objeto de la Ley 1010 de 2006 y los elementos normativos del artículo parcialmente demandado, pasa ahora la Corte a solucionar el problema jurídico.

4. La exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo no vulnera el derecho a la igualdad. Necesidad de condicionar la norma.

El demandante considera que el parágrafo (parcial) del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 vulnera el derecho a la igualdad, ya que excluye de la protección del acoso laboral a aquellas personas “que se encuentran vinculadas tanto en el sector público mediante un contrato de prestación de servicios, que generalmente cumplen horarios y en cierta medida se encuentran sujetos a una real y verdadera subordinación o dependencia, conformando con ello un contexto de relación laboral .” [31] El Ministerio de la Protección Social solicita la exequibilidad de la disposición acusada ya que ésta no vulnera el principio de igualdad. Lo anterior pues la protección establecida en la norma se dirige a las relaciones de trabajo por lo que “ estamos frente a casos totalmente distintos y de esta manera lo vio la Ley 1010 de 2006, cuyo objetivo es corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo sobre quienes realizan sus actividades bajo una relación laboral .” [32] Para la Vista Fiscal los cargos formulados por el demandante sobre la posibilidad de que un contrato de prestación de servicios sea realmente una relación laboral ya han sido abordados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. De otra parte, sostiene que caben dos lecturas de la norma. En la primera se entiende contemplada explícitamente la inclusión en la protección del acoso laboral de aquellas situaciones donde se clasifique un contrato como de prestación de servicios pero donde realmente exista subordinación.

De otra parte, “ una segunda lectura del parágrafo permite que otra interpretación pueda prosperar, como es que el legislador en vez de condicionar los contratos de prestación de servicios a una ausencia de subordinación, afirmara que estos nunca conllevan subordinación ” [33] . De acuerdo a lo anterior, la Procuraduría General de la Nación solicita que se declare la constitucionalidad de la disposición demandada “ siempre y cuando se incorpore en su interpretación “en tanto no se presente subordinación o dependencia ””.

De lo planteado por el actor se identifican dos grupos que, según él, deberían recibir la misma protección frente al acoso laboral: los que se encuentran bajo una relación laboral y los que se encuentran en una relación civil o comercial mediante un contrato de prestación de servicios.

La jurisprudencia de esta Corte ha establecido en múltiples oportunidades que un tratamiento legislativo diferente no implica per se una violación del principio de igualdad, siempre y cuando se funde en una distinción objetiva y el trato diverso sea razonable [34] . Para determinar la objetividad y razonabilidad del trato diferente se ha acudido al juicio de igualdad “ uno de los métodos de análisis empleados por la Corte Constitucional para examinar la constitucionalidad de tratamientos distintos establecidos por el legislador en ejercicio de su potestad de configuración .” [35] El primer paso de este juicio “ versa sobre la relevancia del principio de igualdad en un determinado caso. Cuando el legislador ha tratado de manera diferente situaciones que son claramente distintas, la Corte ha considerado que no procede efectuar un juicio de igualdad. Para determinar cuando dos situaciones sí son comparables y, por lo tanto, es pertinente realizar un juicio de igualdad, la Corte ha señalado criterios que integran el primer elemento del juicio de igualdad ”.

[36] La Corte estima, en este primer paso del juicio de igualdad, que los dos grupos de personas relevantes no son comparables. El grupo de quienes trabajan esta conformado por las personas que laboran en el marco de una relación laboral. Como se mencionó, las relaciones laborales son aquellas en las que, independientemente de cómo se las haya clasificado o denominado formalmente en un contrato, se encuentren tres elementos esenciales: i) la actividad personal del trabajador; ii) la subordinación; y iii) un salario como retribución del servicio.

El segundo grupo, según el demandante, esta integrado por quienes presten un servicio en cumplimiento de un contrato civil y/o comercial. De otra parte, los contratos civiles o comerciales de prestación de servicios son aquellos donde de manera independiente una persona se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo al objeto del contrato para con otra persona.

Por lo tanto, el elemento diferenciador determinante entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios es la dependencia o subordinación. Pues en las primeras dicho elemento se encuentra presente mientras que en los segundos no.

Así, los dos grupos de personas en principio no son comparables y no es exigible constitucionalmente un mismo trato. En la sentencia C-397 de 2006 [37] se dijo:

12. Así mismo, resulta sin fundamento el cargo por la presunta discriminación de los trabajadores dependientes, frente a los trabajadores independientes, por ser claramente distinta, por definición, la situación de unos y otros, de modo que constitucionalmente no es exigible una igualdad de trato. Por el contrario, las normas acusadas vulnerarían el derecho fundamental a la igualdad si, desconociendo dicha diferencia sustancial, les otorgaran un trato uniforme.

De acuerdo a lo anterior, es manifiesto que los supuestos de los que parte el demandante no son comparables. Así, no es procedente un juicio de igualdad, ya que los contratos laborales y los contratos de prestación de servicios son esencialmente diferentes.

Ahora bien, en el evento en el que a pesar de haberse celebrado un contrato de prestación de servicios se encuentren los elementos esenciales de las relaciones laborales y específicamente la subordinación, sí serían comparables estos dos

grupos y se plantearía un problema de igualdad.

Sin embargo, la Corte resalta que el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 puede tener dos interpretaciones. Una tesis parte del tipo de contrato y sostiene que dicho artículo no hace más que reiterar que cuando el contrato es civil o comercial entonces nunca se puede hablar de subordinación. Según esta interpretación, el tipo de contrato podría llevar a la desprotección de trabajadores que efectivamente sí se encuentran en situación de dependencia o subordinación. Por lo tanto, la ley estaría tratando de manera desigual situaciones que en realidad son semejantes, en desmedro de la protección en contra del acoso laboral. En cambio, otra interpretación sostiene que la norma prevé que cuando exista subordinación en un contrato de prestación de servicios el régimen del acoso laboral sí será aplicable en virtud de lo señalado en dicho artículo. De tal forma que el propio legislador extiende dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación. Así la ley trata de manera igual las situaciones iguales, a la luz de su finalidad primordial.

Esta controversia interpretativa se ha presentado en otros casos, en especial en sede de tutela, en los cuales se le niegan a los trabajadores derechos alegando que el contrato celebrado no era laboral y olvidando que en esa materia prevalece la realidad, como ya se advirtió anteriormente.

Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.

De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

Finalmente, la Corte también resalta que aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso.

VII. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Declarar EXEQUIBLE la expresión “ 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 ” contenida en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. Cúmplase. RODRIGO ESCOBAR GIL Presidente AUSENTE EN COMISION JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado IMPEDIMENTO ACEPTADO MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Folio 3, C.1.

[2] Folio 4, C.1. [3] Folio 4, C.1. [4] Folios 4-5, C.1. [5] Folio 29, C.1. [6] Folio 30, C.1. [7] Folio 31, C.1. [8] Folio 47, C.1. [9] Folio 48, C.1.

[10] Folio 51, C.1. [11] Folio 52, C.1. [12] Sentencia C-898 de 2006 MP: Manuel José Cepeda Espinosa. En dicha oportunidad la Corte revisó la constitucionalidad del literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 que establecía como

atenuantes del acoso laboral los vínculos familiares o afectivos. La Corte declaró la inconstitucionalidad de la disposición ya que “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.” [13] 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.

[14] 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.

[15] 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. [16] 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.

[17] Sentencia C-898 de 2006 MP: Manuel José Cepeda Espinosa. [18] Sentencia C-738 de 2006 MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. [19] Sentencia C-898 de 2006 MP: Manuel José Cepeda Espinosa.

[20] Sentencia C-078 de 2007 MP: Jaime Córdoba Triviño. [21] Sentencia C-282 de 2007 MP: Álvaro Tafur Galvis [22] Sentencia C-282 de 2007 MP: Álvaro Tafur Galvis.

[23] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 22. [24] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 23.- Modificado por la Ley 50 de 1990, Artículo 1o.

Elementos esenciales. 1o) Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) Un salario como retribución del servicio.

2o) Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

[25] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 24.-Modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 2o. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.

[26] Sentencia T-1109 de 2005 MP: Humberto Sierra Porto. En la sentencia T-180 de 2000, MP: José Gregorio Hernández Galindo también se dijo: “ “...lo determinante para que se configure la relación laboral y para que nazcan las correspondientes obligaciones en cabeza del patrono es la concreta y real prestación de servicios remunerados en condiciones de dependencia o subordinación.

De allí resulta que el acto del patrono por medio del cual desvincula formalmente a su trabajador queda sin efecto si, de hecho, con el consentimiento del empleador, aquél continúa por poco o mucho tiempo ejecutando las labores propias de su antigua vinculación.

Por ello, el contrato de trabajo no tiene que constar por escrito, lo cual significa que la existencia jurídica del vínculo laboral no está ligada a documento alguno sino a la relación efectiva. El documento suscrito por las partes solamente sirve para regular con mayor precisión las relaciones recíprocas, laborales y económicas, en un plano de libre y

voluntario acuerdo. Pero, si no lo hay, no por ello desaparece ni se desdibuja el convenio...” [27] Sentencia C-386 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

[28] Sentencia C-386 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell. [29] Sentencia C-282 de 2007 MP: Álvaro Tafur Galvis. [30] Sentencia C-282 de 2007 MP: Álvaro Tafur Galvis.

[31] Folio 3. [32] Folio 31, C.1. [33] Folio 52, C.1. [34] Ver, entre otras, sentencia C-718 de 2006 MP: Álvaro Tafur Galvis, C-841 de 2003 MP: Manuel José Cepeda Espinosa, C-741 de 2003 MP: Manuel José Cepeda Espinosa.

[35] Sentencia C-841 de 2003 MP: Manuel José Cepeda Espinosa. [36] Sentencia C-841 de 2003 MP: Manuel José Cepeda Espinosa. [37] En la sentencia C-397 de 2006 MP: Jaime Araujo Rentería la Corte conoció de una demanda de inconstitucionalidad contra apartes de los artículo 23 y 24 del Código sustantivo del trabajo. El problema que la Corte abordó en dicha oportunidad fue “ si al prever las normas demandadas la continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador como elemento esencial del contrato de trabajo vulnera los derechos al trabajo, la libertad y el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, la dignidad humana y los tratados y convenios internacionales sobre la materia laboral y sobre los derechos humanos .” La Corte declaró la exequibilidad de las expresiones demandadas al no encontrar vulneración alguna pues “ con un criterio racional, la enajenación de la fuerza o energía de trabajo por parte del trabajador al empleador, y el consiguiente sometimiento de aquel a la autoridad de éste, en virtud de un contrato que ambos celebran en ejercicio de la autonomía de su voluntad privada y bajo el régimen de normas legales y reglamentarias que otorgan al primero una protección especial, por causa de su condición de desigualdad frente al segundo, para desarrollar actividades económicas productivas de carácter lícito y crear riqueza, y, así mismo, para obtener el trabajador los medios económicos necesarios para atender sus necesidades vitales y las de las personas cercanas a él, que contemplan las normas demandadas, no son contrarios al principio constitucional de la dignidad humana, ni a los derechos a la libertad o al libre desarrollo de la personalidad del trabajador .”

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.