



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil

DIR

hI O 3 DIR⁰

Bogotá, D.C. ABR 2911

Bogotá, D. C.

ASUNTO: 0994-11/ Trámite de conciliación Ley 1010 de 2006.

Damos atenta respuesta a su solicitud de la referencia, radicada en este Departamento bajo el No. 0994 del 24 de marzo de 2011, respecto de la posibilidad de citar a la diligencia de conciliación a los contratistas que suscribieron una queja en aplicación de la Ley 1010 de 2006, en los siguientes términos:

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.", en su artículo 1^o, dispone: "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. (...) (Subrayas fuera del texto).

Sobre la exigencia legal de una relación laboral para la aplicación de la Ley 1010 de 2006, la Corte Constitucional en Sentencia 0-960 de 2007, se pronunció en sus apartes pertinentes, en los siguientes términos: y...) **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. De 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 200² 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." 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."

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 "aquel que teniendo apariencia



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil

distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma."

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 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 más 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".

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 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 69"

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 párrafo 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 párrafo (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."(...)

La Corte estima, en este primer paso de/juicio de igualdad, que los dos grupos de personas relevantes no son comparables. El grupo de quienes trabajan está 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.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio
Civil

El segundo grupo, según el demandante, está 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 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. (...)

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.

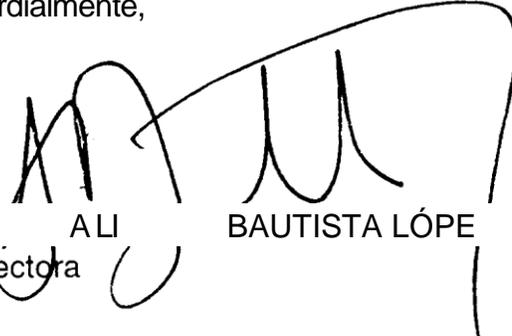
De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. (...)"

Con fundamento en la disposición y jurisprudencia transcrita, se puede concluir que no sería viable incluir a contratistas en los trámites que conlleva el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, por cuanto el campo de aplicación de ésta se circunscribe a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos que se puedan presentar con ocasión de la

relación laboral, bien sea pública o privada, en los términos expuestos por la Corte Constitucional.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Decreto 01 de 1984. (C. C. A.).

Cordialmente,


S ALI BAUTISTA LÓPE
irectora

Elaboró: Alba Lucia Bastidas Mez
Asesora

