



Función Pública

Concepto 53451 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000053451

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000053451

Fecha: 12/04/2013 10:51:34 a.m.

Bogotá, D.C.,

REF. VARIOS. ¿La ley de acoso laboral aplica para los contratistas? ¿Qué procedimiento se debe utilizar en el evento de presentarse conflictos entre contratistas? Rad. 20132060031062.

En atención al oficio de la referencia en el cual solicita concepto relacionado con la aplicación para los contratistas de la Ley 1010 de 2006, denominada de acoso laboral, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 1010 de 2006, establece:

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

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

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

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

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

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

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

De acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, en consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

En ese sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en la Sentencia C-960 del 14 de noviembre de 2007, sobre el problema jurídico: "¿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?", consideró:

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 2007²² 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 1° 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 dé."²⁴

Tanto la ley²⁵ 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 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. (...)

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 2007²⁹ 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 1º 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."

-
(...)

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.(Negrita y subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante lo anterior, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Harold Herreño/ CPHL/GCJ-601 RAD. 20132060031062

Código: F 003 G 001 PR GD V 2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:38:42