

ACOSO LABORAL.

El acoso laboral es una práctica que suele ser común en las empresas, y que la ley busca identificar, prevenir, corregir y sancionar, con el fin de proteger a los trabajadores de conductas que afecten sus derechos.

Qué es el acoso laboral.

El acoso laboral se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala:

«Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.»

Seguidamente la corte diserta sobre lo que no es acoso laboral:

«Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.»

De lo anterior podemos resumir las siguientes características del acoso laboral:

- Se debe presentar una o varias de la conducta tipificadas como acoso laboral por la ley.
- La conducta debe ser persistente, continuada y sistemática.
- Debe haber intención de intimidar o amedrentar.

Un hostigamiento, insulto o maltrato esporádico u ocasional no puede calificarse como acoso laboral, por no corresponder a un comportamiento sistemático, precisando que la misma ley afirma que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad de este según la valoración que haga la autoridad competente.

El acoso laboral no sólo proviene del empleador, sino de los jefes o superiores, o incluso de compañeros de trabajo, pero es el empleador el responsable de prevenir y corregir cualquier tipo de acoso laboral.

Clases de acoso laboral.

La ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral clasifica los tipos, modalidades o clases de acoso laboral en 6 grupos:

- **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.
- **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.
- **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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.
- **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.

La anterior clasificación sirve para identificar con mayor claridad las conductas de acoso laboral que pueda estar sufriendo un trabajador.

Conductas que constituyen acoso laboral.

El artículo 7 de la ley 1010 de 2006 señala expresamente las siguientes conductas de acoso laboral:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 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.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 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.

- 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 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.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La norma señala que se debe acreditar la ocurrencia repetida y pública de esas conductas, lo que dificulta probar las conductas que ocurren en privado, donde no hay testigos, caso en el cual se aplica el último inciso del artículo 7:

«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.»

La norma señala que las conductas que no estén listadas expresamente pueden constituir acoso laboral cuando la autoridad competente lo determine valorando las circunstancias y gravedad de estas.

Igualmente señala que:

«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.»

Lo anterior dota el acoso laboral de un amplio espectro de conductas que lo puede constituir.

Conductas que no constituyen acoso laboral.

Para evitar el abuso de la norma concebida para proteger al trabajador, el artículo 8 de la misma ley de forma expresa señala las conductas que no constituyen acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- 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.
- 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.
- 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.

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

La norma precisa que, en caso de exigencias técnicas al trabajador, requerimientos de eficiencia y colaboración deben ser justificados bajo criterios objetivos y no discriminatorios, pues de lo contrario podría constituirse un acoso laboral.

Prevención y corrección del acoso laboral.

El empleador está obligado a prevenir y corregir el acoso laboral, en los términos del artículo 9 de la ley 1010 de 2006.

En el reglamento de trabajo. El empleador está obligado a incluir en el reglamento de trabajo mecanismos para prevenir el acoso laboral, y establecer un procedimiento interno confidencial y conciliatorio para abordar y superar las conductas de acoso laboral que se presenten.

Denuncia del acoso laboral. El trabajador que considere que sufre de acoso laboral podrá interponer la denuncia respectiva ante cualquiera de las siguientes entidades:

- Inspector de trabajo.
- Personeros municipales.
- Defensoría del pueblo.

La entidad que reciba la denuncia conminará al empleador para que ponga en marcha los planes de prevención contenidos en el reglamento de trabajo, y programe actividades grupales para el mejoramiento del ambiente laboral.

Conciliación. El trabajador afectado por acoso laboral puede solicitar la intervención de una institución conciliadora para que de forma amigable se solucione la situación de acoso.

Sanciones por acoso laboral.

El acoso laboral puede provenir del empleador directamente, de cualquier superior jerárquico, o de compañeros de trabajo, pero en todo caso la responsabilidad recae sobre el empleador, quien tiene el deber de prevenir y corregir las conductas de acoso, por tanto, es el empleador quien será sancionado, ya sea por acción o por omisión, sin perjuicio de las sanciones personales que debe asumir quien directamente comete la conducta sancionable.

Las sanciones por acoso laboral están señaladas en el artículo 10 de la ley 1010 de 2006:

- Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Se observa que el empleador es sancionado tanto por acosar como por permitir el acoso, y los empleados que incurran en acoso laboral también pueden ser sancionados.

Procedimiento sancionatorio por acoso laboral.

El artículo 13 señala el procedimiento que se debe seguir para imponer las sanciones que procedan cuando se configura el acoso laboral:

«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.»

Es un proceso laboral especial expedito que busca proteger de forma casi inmediata los derechos del trabajador.

Sanciones por temeridad y falsa denuncia.

El legislador, para evitar la temeridad y las falsas denuncias, contempla una sanción al trabajador que incurra en ellas.

El artículo 14 de la ley 1010 de 2006 establece una multa que va desde medio salario mínimo hasta tres salarios mínimos mensuales en los siguientes casos:

- Cuando el juez determine que la queja de acoso laboral carece de todo fundamento fáctico o razonable.
- Cuando se formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Es dinero de la multa no puede ser descontado del salario del trabajador, y se lo queda la entidad que impone la multa.

Garantías para quien denuncie acoso laboral.

Una persona que sufre de acoso laboral y que denuncia, seguramente se expone a un mayor acoso o incluso a un despido, situación que la ley prevé en el artículo 11 al contemplar tres situaciones:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
- Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Estas garantías cobijan a quien plantea la denuncia y a quienes sirvan de testigos.

La ley crea una presunción en el sentido de suponer que el despido del trabajador dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la queja o denuncia se debe a una retaliación, presunción que el empleador debe

desvirtuar, es decir que, si el despido se produce, debe demostrar la existencia de una justa causa.

Esta presunción opera siempre que el acoso laboral resulte probado por la autoridad competente.

En caso de que la presunción se aplique, el despido no tiene efectos lo que deviene en una orden de reintegro, si el trabajador lo solicita, o en su defecto el pago de la indemnización por despido injustificado.

Caducidad de las acciones por acoso laboral.

El acoso laboral debe ser denunciado oportunamente, pues de lo contrario cualquier acción judicial o administrativa caducará, tal como lo señala el artículo 18 de la ley 1010 de 2006, modificado por la ley 2209 de 2022:

«Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.»

Luego de 3 años de ocurrido el acoso laboral el trabajador ya no puede hacer uso de las herramientas que le confiere la ley 1010.

Para el caso de las conductas continuadas, los 3 años se cuentan desde la fecha en que se incurrió en la última conducta, o la última vez en que ocurrió la conducta.

Terminación del contrato de trabajo en el contexto de acoso laboral.

Cuando un trabajador ha presentado una denuncia por acoso laboral contra su empleador, este se ve limitado para despedirlo, en razón a que la ley crea

una presunción en el sentido de suponer que el despido se hace como represalia por la denuncia.

Fuero de acoso laboral.

Al instaurarse una denuncia por acoso laboral se activa una especie de fuero que protege al trabajador denunciante de un despido injusto en realización por la denuncia. El numeral 1 del artículo 11 de la ley 1010 de 2016 señala:

«La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.»

El fuero opera por 6 meses contados desde la instauración de la denuncia o demanda, tiempo durante el cual no se podrá despedir al trabajador, pues ese despido se considera ineficaz.

Fuero por acoso laboral no es absoluto.

El fuero por acoso laboral no es absoluto, ya que el trabajador puede ser despedido si existe una causa objetiva, lo cual debe demostrar el empleador.

La ilegalidad o ineficacia del despido se presume siempre que la autoridad ante la que se presentó la denuncia por acoso laboral verifique que en efecto la conducta de acoso laboral ocurrió.

Lo que dice la Corte suprema de justicia.

Al respecto dijo la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia

45922 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga:

«En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.»

De otra parte, como la misma ley lo afirma, esa presunción que protege al trabajador de un eventual despido, aplica siempre que se verifique la ocurrencia de las conductas de acoso laboral.

Resulta oportuno transcribir el siguiente aparte de la sentencia antes referenciada que aborda el tema que nos ocupa:

«Así las cosas, los hechos denunciados que el comité de convivencia refirió como de «acoso laboral», en la realidad son actos o comportamientos que no constituyen esta clase de proceder, bajo ninguna de sus modalidades, conforme a lo estipulado en el artículo 8 de la citada ley, y en tales circunstancias, no es del caso entrar a considerar que el despido de la accionante lo fue por razón de haber presentado la queja de marras ante el Ministerio de Trabajo, y por ende, queda así desvirtuada la presunción legal a la cual antes se hizo mención contenida en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de

2006, sin que resulte procedente tener por ineficaz el despido a través de esta acción judicial, pues mal haría la Corte en imponer el restablecimiento de la relación laboral respecto de una persona que no fue objeto de esta conducta.»

Es evidente que, si la denuncia se presenta y luego ninguna autoridad puede verificar la ocurrencia de los hechos denunciados, no puede existir protección respecto a unos hechos inexistentes.

De no ser así, cualquier trabajador podría denunciar hechos falsos para conseguir la referida protección, y ese no es el objetivo que persigue la ley 1010 de 2006.

La protección de 6 meses contra el despido del trabajador denunciante opera solo si resultan probadas las conductas de acoso laboral denunciadas por el trabajador.

Casos en que no procede el fuero de acoso laboral.

El párrafo único del artículo 11 de la ley 1010 de 2006 señala que la garantía contemplada en el numeral 1 de dicho artículo, que contempla la ineficacia del despido en las condiciones ya señalada, no procede en los siguientes casos:

En despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes.

En las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura

En las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

La idea es impedir que el trabajador utilice la denuncia de acoso laboral

como una herramienta para dificultar un despido por justa causa.

Autorización del ministerio del trabajo para despedir al trabajador con fuero por acoso laboral.

La ley no exige que se solicite autorización al ministerio del trabajo para despedir a un trabajador que previamente ha presentado una denuncia por acoso laboral, de manera que tal autorización no es necesaria.

El empleador puede despedir al trabajador por justa causa en cualquier momento, siempre que tenga las prueba que acreditan la justa causa endilgada al trabajador.

Recordemos que como es una presunción en favor del trabajador, le corresponde al empleador la carga de probar que el despido se presentó por razones distintas a la presentación por parte del trabajador de la denuncia por acoso laboral.

Si el empleador despide al trabajador y luego no puede acreditar que lo hizo por una causa justa y objetiva, el juez declarará ineficaz el despido, lo que implica el reintegro del trabajador si así lo ha solicitado este en las pretensiones de la demanda.

Notificación al empleador de la denuncia por acoso laboral.

Cuando se presenta una denuncia por acoso laboral, la entidad que la recibe y le da trámite, por supuesto que debe notificar al empleador de ella, pero esa notificación no es requisito para que active la protección del trabajador.

Así lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL194-2021 con radicación 76590 y ponencia del Magistrado Omar de Jesús

Restrepo Ochoa:

«Por lo anterior, no se evidencia que la norma consagrara, para que se hiciera efectiva la protección, que el empleador debía estar notificado materialmente de la demanda de acoso laboral, pues en realidad, la única exigencia es que «[...] la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», y en el presente asunto así sucedió, ...»

En consecuencia, si el empleador despide al trabajador cuando este ya ha presentado la denuncia por acoso laboral, pero aún no le ha sido notificada, sigue sujeto al fuero por acoso laboral, sin que pueda alegar a su favor que al momento del despido no conocía de la denuncia y que por consiguiente el despido no pudo ser consecuencia de ella.

Acoso laboral en el contrato de prestación de servicios.

La ley 1010 de 2006 no aplica para los trabajadores vinculados con un contrato de prestación de servicios.

Así lo señala expresamente el párrafo único del artículo 1º:

«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 ley dice que no se aplica en los contratos donde «no se presenta una relación de jerarquía o subordinación», dejando abierta la posibilidad de aplicarse cuando exista subordinación, pero es una situación que se debe probar y generalmente requiere la declaración de existencia de un contrato de trabajo real.

Terminación del contrato de trabajo en el acoso laboral.

Cuando un trabajador ha presentado una denuncia por acoso laboral contra su empleador, este se ve limitado para despedirlo, en razón a que la ley crea una presunción en el sentido de suponer que el despido se hace como represalia por la denuncia.

Fuero de acoso laboral.

Al instaurarse una denuncia por acoso laboral se activa una especie de fuero que protege al trabajador denunciante de un despido injusto en realización por la denuncia. El numeral 1 del artículo 11 de la ley 1010 de 2016 señala:

«La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.»

El fuero opera por 6 meses contados desde la instauración de la denuncia o demanda, tiempo durante el cual no se podrá despedir al trabajador, pues ese despido se considera ineficaz.

Fuero por acoso laboral no es absoluto.

El fuero por acoso laboral no es absoluto, ya que el trabajador puede ser despedido si existe una causa objetiva, lo cual debe demostrar el empleador.

La ilegalidad o ineficacia del despido se presume siempre que la autoridad ante la que se presentó la denuncia por acoso laboral verifique que en efecto

la conducta de acoso laboral ocurrió.

Lo que dice la Corte suprema de justicia.

Al respecto dijo la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia 45922 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga:

«En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.»

De otra parte, como la misma ley lo afirma, esa presunción que protege al trabajador de un eventual despido, aplica siempre que se verifique la ocurrencia de las conductas de acoso laboral.

Resulta oportuno transcribir el siguiente aparte de la sentencia antes referenciada que aborda el tema que nos ocupa:

«Así las cosas, los hechos denunciados que el comité de convivencia refirió como de «acoso laboral», en la realidad son actos o comportamientos que no constituyen esta clase de proceder, bajo ninguna de sus modalidades, conforme a lo estipulado en el artículo 8

de la citada ley, y en tales circunstancias, no es del caso entrar a considerar que el despido de la accionante lo fue por razón de haber presentado la queja de marras ante el Ministerio de Trabajo, y por ende, queda así desvirtuada la presunción legal a la cual antes se hizo mención contenida en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, sin que resulte procedente tener por ineficaz el despido a través de esta acción judicial, pues mal haría la Corte en imponer el restablecimiento de la relación laboral respecto de una persona que no fue objeto de esta conducta.»

Es evidente que, si la denuncia se presenta y luego ninguna autoridad puede verificar la ocurrencia de los hechos denunciados, no puede existir protección respecto a unos hechos inexistentes.

De no ser así, cualquier trabajador podría denunciar hechos falsos para conseguir la referida protección, y ese no es el objetivo que persigue la ley 1010 de 2006.

La protección de 6 meses contra el despido del trabajador denunciante opera solo si resultan probadas las conductas de acoso laboral denunciadas por el trabajador.

Casos en que no procede el fuero de acoso laboral.

El párrafo único del artículo 11 de la ley 1010 de 2006 señala que la garantía contemplada en el numeral 1 de dicho artículo, que contempla la ineficacia del despido en las condiciones ya señalada, no procede en los siguientes casos:

1. En despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes.
2. En las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la

Judicatura

3. En las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

La idea es impedir que el trabajador utilice la denuncia de acoso laboral como una herramienta para dificultar un despido por justa causa.

Autorización del ministerio del trabajo para despedir al trabajador con fuero por acoso laboral.

La ley no exige que se solicite autorización al ministerio del trabajo para despedir a un trabajador que previamente ha presentado una denuncia por acoso laboral, de manera que tal autorización no es necesaria.

El empleador puede despedir al trabajador por justa causa en cualquier momento, siempre que tenga las prueba que acreditan la justa causa endilgada al trabajador.

Recordemos que como es una presunción en favor del trabajador, le corresponde al empleador la carga de probar que el despido se presentó por razones distintas a la presentación por parte del trabajador de la denuncia por acoso laboral.

Si el empleador despide al trabajador y luego no puede acreditar que lo hizo por una causa justa y objetiva, el juez declarará ineficaz el despido, lo que implica el reintegro del trabajador si así lo ha solicitado este en las pretensiones de la demanda.

Notificación al empleador de la denuncia por acoso laboral.

Cuando se presenta una denuncia por acoso laboral, la entidad que la recibe

y le da trámite, por supuesto que debe notificar al empleador de ella, pero esa notificación no es requisito para que active la protección del trabajador.

Así lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL194-2021 con radicación 76590 y ponencia del Magistrado Omar de Jesús Restrepo Ochoa:

«Por lo anterior, no se evidencia que la norma consagrara, para que se hiciera efectiva la protección, que el empleador debía estar notificado materialmente de la demanda de acoso laboral, pues en realidad, la única exigencia es que «[...] la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», y en el presente asunto así sucedió, ...»

En consecuencia, si el empleador despide al trabajador cuando este ya ha presentado la denuncia por acoso laboral, pero aún no le ha sido notificada, sigue sujeto al fuero por acoso laboral, sin que pueda alegar a su favor que al momento del despido no conocía de la denuncia y que por consiguiente el despido no pudo ser consecuencia de ella.

Renuncia del trabajador por acoso laboral.

El trabajador que sufre acoso laboral puede renunciar, renuncia que se convierte en una terminación del contrato sin justa causa, con derecho al pago de una indemnización, o incluso a un eventual reintegro.

Renuncia por acoso laboral es justificada.

El acoso laboral como tal no es una causal de las que señala el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para que el trabajador termine el contrato de trabajo con justa causa, por lo que en principio esta causal de terminación del contrato de trabajo no se puede abordar al tenor de esta norma, pero sí

al tenor del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, que en su numeral 2 señala el tratamiento sancionatorio del acoso laboral:

«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.»

El acoso laboral tiene regulación propia, y una de las consecuencias del acoso laboral es que si el trabajador renuncia debido a su existencia, se entiende que el contrato de trabajo fue terminado con justa causa por el trabajador, dando lugar al pago de la respectiva indemnización por despido injustificado.

Configuración y prueba del acoso laboral.

La renuncia motivada en el acoso laboral exige que el trabajador interponga la denuncia ante las instancias pertinentes (Ministerio de Trabajo), y debe probar ante ellas las conductas de acoso que alega.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 53616 del 30 de julio de 2019 con ponencia de la magistrada Ana María Muños Segura, señaló los siguientes elementos necesarios para la configuración del acoso laboral:

- Acreditarse una conducta, por acción o por omisión.
- Con carácter persistente y demostrable.
- Presentarse en el contexto de una relación laboral.
- Existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4430-2021, señala que el acoso laboral requiere para su configuración:

- Que sea persistente y fundamentalmente sistemática.
- Se enmarque en aquellas que constituyen acoso.
- Que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Naturalmente, la conducta de acoso laboral debe ser probada por quien la alega, pues el acoso laboral no se presume y la carga de la prueba corresponde a quien lo alega.

Procedimiento que debe seguir el trabajador que renuncia por acoso laboral.

La Ley 1010 de 2006 señala un procedimiento propio relacionado con la imposición de sanciones relacionadas con el acoso laboral a que se refiere el artículo 10 de la citada ley.

En el caso del trabajador que renuncia por acoso laboral, el artículo 10 referido contempla como sanción para el empleador reconocer esa renuncia como una terminación del contrato de trabajo sin justa causa, y en ese sentido, tal alegación debe someterse al procedimiento que señala la Ley 1010 en los artículos 12 y 13.

El artículo 12 señala que la competencia en el caso de los trabajadores particulares es del juez de trabajo con jurisdicción en el sitio donde ocurrió la conducta de acoso laboral.

El artículo 13 señala el procedimiento que se debe surtir para resolver la demanda, que en su inciso 3 señala:

«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.»

Ese es un proceso especial como lo ha definido la Corte Suprema de Justicia en la sentencia ya referida:

«No es desconocido para esta Corte que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial, respecto del cual no es procedente el recurso de casación.»

Respecto a que en este procedimiento laboral especial no procede el recurso de casación, se debe matizar en el sentido de que la Corte lo permite en casos en que se reclama la ineficacia de la terminación del contrato y el consecuente reintegro, o el incumplimiento de conciliaciones.

Requisitos para que aplique el procedimiento especial de la Ley 1010 de 2006.

Ha quedado claro que para el trámite de controversias relacionadas con el acoso laboral se hace mediante un procedimiento especial, pero ese procedimiento aplicará solo si el trabajador ha surtido el procedimiento

indicado en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

Así lo deja claro la sentencia de la Corte Suprema de Justicia antes referida:

«Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, la actuación procesal especial tiene por objeto «[...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 ibidem, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención-.

En el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que el presunto acoso laboral alegado no fue puesto en ninguna de las mencionadas instancias, de tal suerte que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.»

En consecuencia, el trabajador que renuncie alegando acoso laboral y pretenda reclamar el pago de indemnizaciones o reintegros en los términos de la Ley 1010 de 2006, debió haber interpuesto la queja o denuncia en las instancias pertinentes.

Si ese no ha sido el caso, tendrá que iniciar un proceso laboral ordinario que es más lento que el especial contemplado por la Ley 1010.

La ventaja de un proceso laboral ordinario es que en él sí procede el recurso extraordinario de casación.

Carta de renuncia por acoso laboral.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala que la parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe informar las causas por

las que lo hace, pues luego no puede alegar causas o razones distintas a las señaladas en la carta de renuncia, por lo que en principio es necesario presentar la carta de renuncia indicando las conductas de acoso laboral por las que se renuncia, así sea de forma genérica.

Sin embargo, tratándose de una renuncia por acoso laboral, esa carta motivada no es necesaria en la medida en que la Ley 1010 de 2006 no la exige; lo que esta ley exige es que el trabajador haya denunciado el acoso en la instancia correspondiente.

Empero, si el trabajador no interpuso la denuncia por acoso laboral, la reclamación del trabajador no la debe hacer por el procedimiento especial que señala la Ley 1010, debiendo en su lugar recurrir a un proceso laboral ordinario, y en este sí es necesario que en la carta de renuncia se hayan señalado las causas por las que se renuncia, que en este caso es el acoso laboral.

Por lo anterior, se recomienda que en cualquier caso se motive la renuncia, se expongan las causas por las que se decide terminar el contrato de trabajo.

Indemnización al trabajador que renuncia por acoso laboral.

El trabajador que renuncia por acoso laboral y logra probar la existencia del acoso tiene derecho a que se le pague la indemnización por despido injustificado contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

El pago de la indemnización exige que el trabajador demande, ya sea mediante el procedimiento especial y expedito señalado por el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, o mediante un proceso laboral ordinario, como ya se explicó líneas atrás.