

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR INTERPONER DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ÁMBITO Y APLICABILIDAD EN COLOMBIA A RAÍZ DE LA LEY 1010 DEL 2006

Yennifer Giraldo Giraldo, Olga Milena Lasso Arboleda,
Leidy Johana Montes Leiva*

RESUMEN

Actualmente la figura de la resolución de conflictos, como lo es la conciliación, creada para tal fin, puede ser un mecanismo desventajoso para el trabajador que proceda a invocarla por acoso laboral. Esto con base al artículo 11, numeral 1 de la Ley 1010 del 2006, en la que se lee: “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”. Por tanto, la presente investigación tiene la finalidad de establecer si se puede invocar en Colombia el fuero de estabilidad laboral reforzada que determina la Ley 1010 del 2006, cuando se ha conciliado dentro del trámite por denuncia de acoso laboral. Se trata de un estudio descriptivo e inductivo que implementó una línea jurisprudencial acorde al método propuesto por Diego Eduardo López Medina en su libro *El derecho de los jueces*. Se identificó la sentencia arquimédica T-317-2020 de la Corte Constitucional, dado que es la última emitida por la Corte, y, de igual manera, se encontró la Sentencia STP3009-2020 de la Corte Suprema de Justicia, dado que es la última emitida por la Corte; ambas sentencias tienen relación con el tema de investigación. Se realizó un paralelo jurisprudencial entre sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema de acoso laboral. Mediante el análisis de diferentes sentencias tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, relacionadas con el tema de acoso laboral, se encontraron once sentencias de la Corte Constitucional

* Semillero de investigación, Fundación Universitaria del Área Andina. Pereira, Colombia. Correo electrónico: del Área Andina. Pereira, Colombia. Correo electrónico: olasso2@estudiantes.areandina.edu.co

y veintidós sentencias de la Corte Suprema de Justicia de las cuales se seleccionó un grupo para la realización del paralelo jurisprudencial. En conclusión, no se puede invocar el fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral cuando se ha optado por el mecanismo alternativo para la solución de conflictos como lo es la conciliación, pues al llegar en un acuerdo las partes ya no hay protección hacia retaliaciones posteriores. Esto de acuerdo con el artículo 11, numeral 1, de la Ley 1010 del 2006. Lo más viable es no conciliar y más bien interponer la denuncia de acoso laboral para tener la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con la Ley 1010 del 2006.

Palabras clave: Conciliación, Estabilidad laboral reforzada, Acoso laboral, Denuncia, Protección, Colombia, Trabajador, Empleador

INTRODUCCIÓN

El tema de acoso laboral es relativamente nuevo en Colombia. Aun así, en el 2006 nace a la vida jurídica la Ley 1010, con el fin de prevenir, corregir y sancionar todos aquellos comportamientos que afectan el ambiente laboral y acrean trastornos depresivos en quienes son víctimas de la modalidad de acoso en una relación laboral.

Inicialmente, se analizan los antecedentes de acoso laboral, lo cual proporciona unas buenas bases teóricas frente al tema. De igual manera, se profundiza en las normas desde la perspectiva de la Constitución, del Código Sustantivo de Trabajo, la Declaración Universal de Derechos humanos y algunos decretos, entre otras fuentes, lo que permite obtener una amplia visión frente al manejo del tema en nuestro país. También se explican las diversas formas de acoso laboral, así como los comportamientos que se presenten en una relación laboral y que se puedan catalogar como acoso laboral, al igual de las que no se pueden presumir que lo son.

La Ley 1010 de 2006 incita a la implementación de la conciliación para la solución de conflictos, por lo cual establece que las empresas deben contar con un comité de convivencia, el cual podrá formular propuestas que puedan dar solución al conflicto frente a presuntas manifestaciones de acoso laboral. Ahora bien, lo que se pretende analizar es qué tan beneficioso será llegar a un acuerdo conciliatorio.

Si bien la norma mencionada protege a la víctima frente a las posibles retaliaciones a las que se puede ver expuesta en

el momento de entablar una denuncia o queja por acoso laboral por un término de seis (seis) meses, es importante analizar si opera de la misma manera al implementar la conciliación para la solución de conflictos.

Se pretende, entonces, mediante un paralelo entre sentencias emitidas tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia, en la que se realiza la adecuada depuración de un resultado —de acuerdo con su importancia— en esas sentencias, determinar cuál ha sido la posición frente al fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia por acoso laboral y responder a la siguiente pregunta: ¿se puede invocar en Colombia el fuero de estabilidad laboral reforzada que determina la Ley 1010 del 2006, cuando se ha conciliado dentro del trámite de denuncia por acoso laboral?

Metodología

Al establecer cómo se configura el fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia por acoso laboral, según la doctrina y la jurisprudencia a raíz de la Ley 1010 de 2006, implementando una línea jurisprudencial acorde al método propuesto por Diego Eduardo López Medina en *El derecho de los jueces*.

López Medina (2006) define el punto arquimédico como,

una sentencia con la que el investigador tratará de dar soluciones a las relaciones estructurales entre varias sentencias, su propósito fundamental será el de ayudar en la identificación de las sentencias hito de la línea, sistematizándola en un gráfico de línea.

Para identificar la sentencia arquimédica es necesario realizar una búsqueda sobre el tema objeto de estudio, el fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia por acoso laboral, según la doctrina y la jurisprudencia que se da a raíz de la Ley 1010 de 2006, en la relatoría de la Corte Constitucional y el sistema de consulta por texto completo “Jurisprudencia” de la página web de la Corte Suprema de Justicia. Así, al continuar con los criterios para calificar como punto arquimédico de apoyo se encontró la Sentencia T-317-2020 de la Corte Constitucional, pues es la última emitida por la Corte; de igual manera, se encontró la Sentencia STP3009-2020 de la Corte Suprema de Justicia, dado que es la última emitida por la Corte; ambas sentencias tienen relación con el tema de investigación.

El segundo paso hace referencia a la “ingeniería reversa”, definido por López

Medina (2006) como el estudio de la estructura de citas del “punto arquimédico”. Las sentencias arquimédicas encontradas en el tema del fuero de estabilidad laboral reforzada por denuncia de acoso laboral son la T-317 de 2020 de la Corte Constitucional, y la STP3009-2020 en la Corte Suprema.

En la investigación se encontraron once sentencias de la Corte Constitucional y veintidós de la Corte Suprema de Justicia, las cuales se relacionan en las tablas 1 y 2.

De acuerdo con los objetivos planteados en esta investigación, realizamos la respectiva depuración de las sentencias concluyentes e importantes, y procedemos a enunciar las sentencias con las que se realiza el paralelo jurisprudencial de ambas Cortes, con el propósito de determinar cuál ha sido la posición frente al fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia por acoso laboral.

Tabla 1: Sentencias encontradas CC

Sentencias encontradas Corte Constitucional		
T-317 DE 2020		
T-882 de 2006 C-780 de 2007 T-238 de 2008	T-462 de 2015 T-293 de 2017 T-572 de 2017	T-239 de 2018 C-028 de 2019 T-007 de 2019 T-434 de 2020

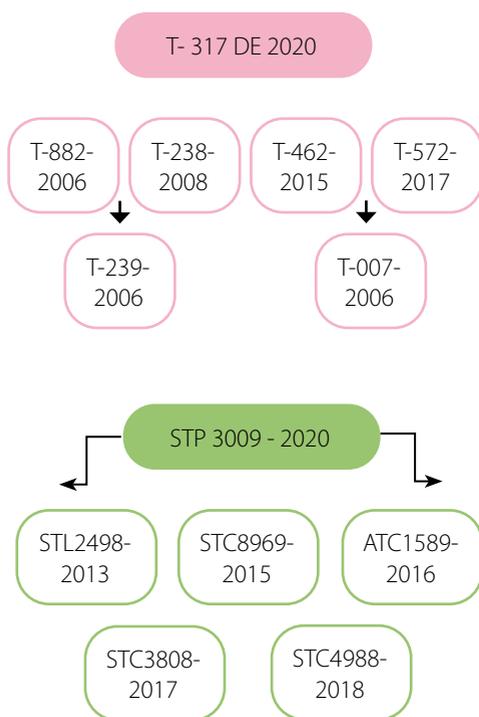
Fuente: elaboración propia.

Tabla 2: Sentencias encontradas CSJ

Sentencias encontradas Corte Suprema de Justicia		
STP3009-2020		
T-18537 (26-06-2007) T-61898 (16-08-2012) T-33076 (22-07-2013) T-69608 (22-10-2013) STL2498-2013 ATC5815-2014 STC8969-2015 STL2454-2015	STC5020-2016 STL9075-2016 STP11967-2016 STP5472-2016 AUTO-ATC1589-2016	STL16740-2017 STL2574-2017 STL4967-2017 STL9625-2017 STL12192-2017 STL13702-2017 STC-3808-2017 STC4988-2018

Fuente: elaboración propia.

Figura 1: Sentencias paralelo Corte Constitucional para la elaboración de la línea jurisprudencial



Descripción del trabajo de campo y análisis de la información

Mediante el análisis de diferentes sentencias tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia relacionadas con el tema de acoso laboral, se logró establecer algunas sentencias con las cuales se realiza un paralelo jurisprudencial, las cuales se enlistan a continuación.

- Corte Suprema de Justicia: STC-8969-2015, ATC 1589-2016, STP 3009-2020, STL 2498-2013, STC 3808-2017, STC4988-2018.
- Corte Constitucional: T-317 de 2020, T-572 de 2017, T-238 de 2008, T-882 de 2006, T-007 de 2019, T-462 de 2015, T-239 de 2018.

Análisis Jurisprudencial

Desarrollo jurisprudencial Corte Suprema de Justicia

Acoso laboral de servidor público

Mediante la Sentencia STC-8969 de 2015, acción de tutela interpuesta por el gestor en la que se le concedió el amparo y, en síntesis, fue instaurada para la protección constitucional de sus derechos fundamentales a la dignidad humana y la igualdad, al debido proceso, al salario mínimo, a la vida y al trabajo, presuntamente vulnerados por la entidad demandada, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, concluye que, según la Ley 1010 de 2006, Canon 11,

a fin de evitar actos de represalias contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, estableciendo garantías contra la terminación unilateral del contrato de trabajo o destitución de la víctima de acoso laboral.

Así, de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia, según la norma citada, se protege a la supuesta víctima de cualquier conducta retaliatoria como despido, destitución o similar que lo aparte de su empleo, máxime que se trata de una persona con 63 años próxima a jubilarse.

Protección constitucional de los derechos fundamentales

Vemos claramente en la Sentencia ATC 1589-2016 cómo el gestor demandó la protección constitucional de los derechos fundamentales a la vida, la salud, la igualdad, el respeto, la dignidad y el

trabajo en condiciones dignas, a la información, la petición, a la familia, a la protección constitucional del Estado por enfermedad mental, a escoger libremente profesión u oficio y al derecho de sus hijos a tener una familia y no ser separados de ella.

Para el caso resulta trascendente la vinculación del procurador delegado para las Fuerzas Militares, dada la puntual queja formulada en el libelo genitor, por lo que es claro que lo decidido en esta acción también le incumbe, como quiera que sus intereses pueden verse afectados con la decisión final de tutela, sin que hubiese sido informado, como era del caso, de la petición de amparo, generándose el vicio señalado.

Amparo a los derechos fundamentales y debido proceso

Mediante la Sentencia STP 3009-2020, la Sala se pronuncia acerca de la impugnación formulada por la representante legal de la sociedad y en la que la accionante refiere que sus derechos fueron vulnerados por el Tribunal accionado con la sentencia proferida el 29 de noviembre de 2019 en el proceso especial de acoso laboral, que declaró la ineficacia del despido y condenó a la parte demandada al pago de cinco salarios mínimos legales vigentes como multa, así como el reintegro de la demandante, al considerar que el juzgador desconoció las normas de carácter sustancial.

En este caso la sala estima que,

el objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella conforme a su artículo 1º consiste en

definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato y vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, en general todo ultraje a la dignidad humana.

En tal sentido, el fallo fue el siguiente:

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en sala de Decisión de Tutelas No 1, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, resuelve, confirmar el fallo recurrido, conforme a las razones expuestas en la parte motiva.

Inestabilidad emocional y persecución

Mediante la Sentencia STL 2498-2013 se procede a proferir sentencia a la impugnación presentada por la demandante “contra el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por la recurrente contra la Fiscalía General de la Nación”.

Se señala que existió clara retaliación por la parte demandada en la que se expresaba que “en razón a que había hecho caso omiso a la directriz impartida por la dirección, se daría reporte de dicha situación a la dirección Nacional del CTI, a la Dirección Seccional Administrativa de Medellín y a la oficina de Control Interno Disciplinario”. Se inicia así una situación de inestabilidad emocional y persecución, pues en principio no se observa que la entidad accionada, por medio de una actuación arbitraria haya desvinculado a la accionante, sino que la desvinculación obedeció a la renun-

cia irrevocable que la misma tutelante presentó sin que se pueda verificar con certeza, como lo afirma la actora, que su renuncia fue producto del acoso laboral. Por tanto, La Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo.

En la Sentencia STC3808-2017 el accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, el mínimo vital y la dignidad, los cuales considera vulnerados por el Ministerio del Trabajo. En la Resolución del 27 de octubre del 2016 se declaró insubsistente el nombramiento que se le hizo en el cargo de directora territorial Código 42, Grado 12, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Dirección Territorial de Magdalena. El accionante lo venía desempeñando desde el 14 de mayo del 2015, la tutelante presenta dolencia, por lo cual se le concedió una licencia remunerada por el término de 5,5 y nueve días, pero mientras se encontraba en dichas incapacidades recibió llamadas por la subdirectora de talento humano de la accionada, solicitándole que renunciara al cargo que ejercía.

La tutelante presentó queja por acoso laboral basándose en los hechos antes mencionados y posteriormente mediante Resolución 4380 de 27 de octubre de 2016, la ministra del Trabajo, sin ningún tipo de motivación, declaró insubsistente el nombramiento que se le había realizado para ocupar el cargo mencionado, e incluso se le cancelaron las debidas prestaciones sociales. Solicita como principal protección dejar sin efecto dicho acto administrativo y el debido reintegro laboral.

El Tribunal Superior de Santa Marta negó la protección reclamada aduciendo que la actora tenía otros medios de defensa, como la acción de nulidad y el restablecimiento del derecho contra la decisión cuestionada.

Frente a la queja de acoso laboral, la corporación afirma que no es viable, pues en el caso concreto solo existen las afirmaciones de la tutelante y, por tanto, no se cuenta con suficientes elementos probatorios que permitan concluir una conducta de acoso laboral por parte de la accionada; de esta forma, se imposibilita la intromisión del juez de tutela.

Por lo anterior, la corporación finalmente decide negar las súplicas del presente trámite y confirmar el fallo del Tribunal Superior de Santa Marta.

También se encuentra la Sentencia STC4988-2018, tutela invocada frente la desvinculación de cargo que desempeñaba con ocasión de la expedición de la Resolución No. 1 de 2018, por medio de la cual se aceptó un traslado y nombró en propiedad a la secretaria del Juzgado Primero Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras. Sin tener en cuenta la debilidad manifiesta debido a su calidad de padre de dos menores y la estabilidad laboral reforzada que considera le otorga el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, manifiesta que su retiro obedeció realmente a la materialización de un acoso laboral por parte de la titular de ese despacho, iniciado dos días después de su nombramiento en el cargo con la solicitud directa de presentación de su renuncia, y que, posteriormente, conti-

nuó con una serie de llamados de atención injustificados en los que presentó escritos de descargo. Por esta razón presentó una queja disciplinaria ante Consejo de la Judicatura de Santander; a la fecha no se ha tomado ninguna decisión de fondo.

El Tribunal negó el amparo solicitado aduciendo que con las pruebas aportadas no se podía concluir que tanto el traslado de la empleada en carrera jurídica como la desvinculación de Fabián Villamizar Suarez no corresponden a los actos de represalias o retaliaciones, tal como el tutelante alega a manera de fundamento de amparo, y, por el contrario, obedece a una causal objetiva de provisión en propiedad.

De igual manera, que se halla más que superado el término de seis meses de fuero por acoso laboral, con el que incluso hubiese podido haber contado en caso de que se hubiese logrado demostrar la existencia del presunto acoso. Para concluir sostuvo que no se demostró la condición de vulnerabilidad, pues ser padre de dos menores no es suficiente para demostrarlo.

Precisa la Corte frente al fuero invocado por el accionante que lo que pretende el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 es evitar retaliaciones o represalias contra quien ha formulado quejas constitutivas de acoso laboral, razón por la cual una solicitud de traslado, con el lleno de las formalidades legales, no encaja en tal situación, dado que como quedó probado —e incluso reconocido por el peticionario— la razón de su remoción es objetiva. Por lo anterior decide la Corte confirmar el fallo del Tribunal.

Desarrollo jurisprudencial Corte Constitucional

Despido unilateral por denuncia acoso laboral ante superiores jerárquicos

Por medio de la Sentencia T-317/20 la Corte Constitucional reitera lo siguiente:

Es responsabilidad de los representantes legales, del empleador o de los jefes superiores conocer y tramitar ante la propia empresa u organización la denuncia que presente el trabajador contra un jefe inmediato, supervisor o compañero; de no hacerlo el empleador o jefe superior queda jurídicamente vinculado como partícipe en la comisión de este tipo de conductas.

Señala la Corte en su fallo lo siguiente:

Hubo un claro desconocimiento de lo señalado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, norma que prohíbe el despido del trabajador que formule queja de acoso laboral dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia efectuada, igualmente para la Sala es evidente que la terminación unilateral del contrato laboral del accionante carece de todo efecto pues a la fecha en la que se le notificó la culminación del mismo, gozaba de un fuero legal en los términos establecidos en el citado precepto. Por lo anterior, se debe entender que por mandato de ley el vínculo contractual nunca se extinguió y siguió su curso normalmente.

Por lo anterior, la Corte decidió:

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, En su lugar, *CONCEDER* el amparo de los derechos

fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre del accionante, *DECLARAR* la ineficacia del despido, *ORDENAR* el reintegro del accionante [cursivas añadidas].

Despido sin justa causa, conductas de acoso laboral por parte de los compañeros de trabajo en razón a su condición racial en la Sentencia T-572 de 2017

La Corte Constitucional determinó lo siguiente:

Las expresiones empleadas contra el accionante resultaron lesivas de su dignidad humana al restarle su condición de persona para identificarlo con animales o con objetos y al calificarlo de esclavo o no apto para el trabajo. Esta Corporación ha puesto de presente la conexidad entre la dignidad humana y derechos como el buen nombre o la honra.

Igualmente, argumenta lo siguiente:

Encuentra entonces la Sala que, frente a los actos discriminatorios de carácter racial que padeció el accionante, la empresa accionada tomó cartas en el asunto 11 meses después de la primera queja formulada en octubre de 2011, por lo tanto se tiene entonces que la atención tardía, las falencias en los procedimientos y la generalidad e inefectividad de las medidas, se tradujeron en un déficit de protección del derecho de Becerra Palacios a no ser discriminado y de contera, de su derecho al debido proceso. Advierte la Sala que esta insuficiencia podría estar vinculada a un posible incumplimiento de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006.

La Corte también aclara:

el deber de protección de las autoridades a los derechos fundamentales implica un compromiso con su realización efectiva, dentro del ámbito de sus competencias. Para la Sala, estos postulados no fueron cumplidos por las autoridades del Ministerio que tuvieron a su cargo el conocimiento del asunto que motivó las actuaciones del señor Becerra Palacios.

Asimismo, señala:

Las inspecciones de Trabajo frente a la función preventiva permitían indagar por el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 en la empresa A. R. Los Restrepos S. A. S., y la función coactiva daba lugar a requerir el cumplimiento de la ley contra el acoso laboral. De lo dicho se colige que las autoridades del trabajo omitieron el cumplimiento de sus deberes en detrimento del derecho fundamental del señor Becerra a no ser discriminado por razones de raza.

Por lo anterior, la Corte emitirá al Ministerio del Trabajo una orden en el siguiente sentido: “Formule una directriz específica que permita mejorar la atención y el trámite de las quejas por discriminación racial en el ámbito laboral que se encaminan al logro del objetivo perseguido por el accionante”.

Por lo anterior, decide la Corte en su fallo:

REVOCAR la sentencia de tutela proferida por la Sección Cuarta del Consejo de Estado, mediante la cual se

declaró improcedente la acción de tutela presentada por el señor Jonh Jak Becerra Palacios dentro del presente proceso, *TUTELAR* los derechos a la dignidad humana, a la igualdad, a la no discriminación y al debido proceso *ORDENAR* al Ministro del Trabajo que conforme una comisión integrada por profesionales de diversas disciplinas y con conocimiento de la situación de las minorías étnicas en el país, para que en el término de tres (3) meses elaboren un documento que plantee las formas y contextos en los que puede tener lugar el desconocimiento del principio de no discriminación racial, las implicaciones de dicha vulneración y las posibles formas de eliminarla, evitarla y tratarla, en particular en el entorno laboral.

Protección de los derechos fundamentales como los son a la igualdad, al trabajo y a la salud, mediante la Sentencia T-238 de 2008

El actor alega en su tutela,

haber puesto en conocimiento de las empresas accionadas en varias oportunidades, los malos tratos y el acoso que su superior le propinaba, y dado que no se le renovó el contrato de trabajo, afirma que tal decisión compromete sus derechos al trabajo, la igualdad y la salud, no sólo por la discriminación que motivó su desvinculación, sino porque carece de medios para sobrevivir, particularmente porque depende de su empleo.

Establece la Corte lo siguiente:

[...] el principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales (Art. 53 de la C.P.), es un principio

aplicable a todos los trabajadores, con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato.

[...]

La víctima de acoso laboral, además, podrá solicitar la intervención de una institución conciliadora autorizada legalmente a fin de que se supere la situación de acoso de una manera amigable. Si no hay respuesta de la empresa sobre esa situación, la Ley 1010 de 2006 permite la denuncia de los hechos y señala la Corte que precisamente para proteger a quien denuncia de cualquier represalia, el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 consagró a favor de la víctima, la determinación de que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, carecerá de todo efecto dentro de los seis 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.

Por lo anterior, la Corte decide en su fallo lo siguiente:

REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Uno Penal del Circuito de Bogotá y, en su lugar *CONCEDER* la tutela transitoria para la protección de los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida y seguridad social, así como la dignidad humana de Martín Benito Serrano Rueda por las razones consignadas en la parte motiva de esta sentencia, *ORDENAR* a las empresas Servientrega S. A. y Alianza Temporales Ltda., reintegren al accionante al

cargo que venía desempeñando u otro equivalente.

Persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, Sentencia T-882 de 2006

En síntesis, la accionante manifiesta lo siguiente:

[...] que fue nombrada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario de la División Jurídica de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, afirma la actora que fue citada a declarar en un proceso disciplinario en donde se le pedía rendir cierta declaración a lo cual se negó, motivo por el cual su jefa inició una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto que se vio en la necesidad de recurrir ante la Defensoría del Pueblo, solicitando amparo y protección.

La Corte Constitucional, ha considerado “que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”.

En síntesis, la Corte determina lo siguiente:

el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales,

en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

Finalmente, después de todo un proceso la reintegraron al cargo que venía desempeñando, pero señala que su estrés laboral ha venido aumentando dada la persecución laboral. En el momento de revisar el presente expediente la Sala encuentra que se está ante un hecho superado.

Derecho de petición y debido proceso administrativo de docente que denunció acoso laboral

En este caso se ordenó reubicar a la accionante sin que se tuviera en cuenta directrices que le eran aplicables a la Institución. En la Sentencia T-007 de 2019 la accionante manifestó lo siguiente:

que se presentaron situaciones de acoso laboral, tales como frases intimidantes, gritos y uso de términos descalificativos, prohibición de realizar ciertas funciones, retiro de la carga laboral y se determinó su reubicación en otra institución educativa, presentó queja por acoso laboral ante la Procuraduría Provincial del Valle de Aburrá.

En igual sentido señala la Corte:

[...] la Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral, distinguiendo para ello entre los sectores público y privado, por lo que “cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo si no también judicial en

los términos del artículo 86 Superior, que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.” Ahora bien, en el campo de las relaciones laborales, la Corte ha establecido que de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política, el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, sino que incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas y que además se ha establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 que ninguna persona que esté inmersa en una relación laboral puede cometer conductas de acoso laboral.

También se cuestiona que aunque la queja por acoso laboral fue presentada y remitida por la Procuraduría, el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín solo se pronunció someramente tras la instauración de la acción de tutela, sin que previamente hubiera adoptado las medidas que ordena la Ley 1010 de 2006.<cita>

En conclusión,

se vulneró el derecho fundamental al debido proceso administrativo al disponer un traslado que no tuvo en cuenta las directrices que eran aplicables y porque su denuncia por acoso laboral fue estudiada sin cumplir con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

Por lo anterior, decide la Corte:

REVOCAR la sentencia de tutela proferidas el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero Penal Municipal,

CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales de petición y al debido proceso administrativo de Natalia Arbeláez Ospina, *ORDENAR* a la Secretaría de Educación de Medellín que adelante un proceso de traslado reubicando a Natalia Arbeláez Ospina en la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, adoptando para tal efecto las medidas que sean necesarias para garantizar la continuidad de la prestación del servicio educativo, *ORDENAR* al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que tan pronto sea notificada esta providencia, reabra el trámite de la queja por acoso laboral presentada por Natalia Arbeláez Ospina con el fin de que la actuación se surta con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico [cursivas añadidas].

En la sentencia T-462 de 2015 se instauró una acción de tutela contra la Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ante la República de Colombia, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, a la honra, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad de personas afrodescendientes y a la libertad de culto y de conciencia. La Corte advierte que la vulneración de los derechos del accionante no se presentó por el solo hecho de su despido, sino que presuntamente se extiende a todo el proceso disciplinario. De igual manera, establece la Corte Constitucional que cuando el empleador decide de forma unilateral dar por terminado un contrato de trabajo basán-

dose en alguna falta contenida en el reglamento interno de trabajo, debe tener en cuenta que se le debe comunicar al trabajador,

formalmente la apertura del procedimiento disciplinario, formular en forma clara y precisa las conductas por las cuales se investiga y las faltas sancionables, dar traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, indicar el término para el ejercicio material del derecho a la defensa, que incluye el derecho a controvertir las pruebas de cargo, pronunciarse sobre el resultado del procedimiento con una adecuada motivación, imponer una sanción proporcional a los hechos probados y finalmente garantizar al trabajador la posibilidad de controvertir las decisiones adoptadas en el procedimiento disciplinario.

De igual manera, la Corte es clara al establecer que para que se configure el acoso laboral se debe cumplir con las siguientes características: primero, tener la intención de dañar, segundo, que configure el daño y, finalmente, la agresión debe ser sistemática, deliberada, compleja y continua.

En la presente providencia, la Embajada no pudo probar la responsabilidad del accionante en los actos de acoso laboral que le fueron imputados, convirtiéndose dichos actos en la causa del despido, de modo que se vulneró su derecho al debido proceso.

Asimismo, cuando se está ante un proceso disciplinario y el acervo probatorio no es contundente para desestimar la presunción de inocencia, deberá darse prevalencia a este principio y por la

ausencia de pruebas determinar que la falta no fue cometida. De igual manera, la persona encargada de dirimir los conflictos que se presenten en una organización debe ser imparcial y objetiva, basándose en el análisis razonable de la evidencia Y en todo caso dando prevalencia a la presunción de inocencia.

Por lo anterior la Corte Constitucional demostró: “que la Embajada del Reino Unido e Irlanda del Norte en Colombia vulneró los derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso del señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado, pues se vulneraron los derechos cuando se formularon acusaciones infundadas, inescindiblemente relacionadas con su identidad cultural y sus convicciones religiosas, al seguirle un proceso con múltiples irregularidades y arbitrariedades, y al sancionarlo con una amonestación y con el posterior despido.”

En la Sentencia T-239 de 2018 se instaura una acción de tutela para obtener reintegro laboral del docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en una institución universitaria. Advierte la sala que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar por las múltiples denuncias de acoso laboral y violencia de género que la accionante presentó, y que las pruebas aportadas al expediente no sugieren otra razón diferente para su desvinculación con la institución, pues nunca se manifestó un bajo desempeño laboral ni ningún problema de conducta o falta disciplinaria. Por consiguiente, la Corte Constitucional estipula que dicho despido se dio para evitar que visibilizaran situaciones de acoso laboral y violencia de género, y, de esta forma, impedir que salieran

a la luz pública las políticas y los métodos de abordaje de la problemática de la institución.

Para la Sala es claro que los motivos para la desvinculación de la actora fueron las actuaciones y denuncias frente a los supuestos casos de violencia de género y acoso laboral a los que presuntamente se vieron expuestas las trabajadoras de Universidad de Ibagué, concluyendo con un enfrentamiento entre la actora y las directivas del plantel educativo.

La Corte manifiesta al respecto:

Un discurso y la manifestación de expresiones que buscan la defensa de los derechos de las mujeres en el espacio laboral, especialmente cuando se trata de violencia de género, bajo ninguna óptica puede ser un fundamento legítimo para despedir a un trabajador y constituye en sí mismo discriminación por razón del género. Por lo anterior para la Sala es claro que en el marco de la terminación unilateral del contrato de trabajo de la tutelante, se violó sus derechos a la libertad de expresión y a la no discriminación pues la supresión de un discurso que promovía la defensa de los derechos de las mujeres a estar libres de violencia, constituye un motivo discriminatorio.

Por tanto, si bien las universidades tienen autonomía para la libre contratación no es procedente el despido por causas discriminatorias, ni siquiera basándose en la modalidad sin justa causa, pues el ejercicio de la libertad de expresión mediante el discurso que defiendan los derechos se considera un tipo de discurso de especial protección. Así, dados los hechos, se puede deducir que la razón

para dar por terminado el vínculo laboral fue acallar un discurso que defendía los derechos de las mujeres y que daba visibilidad a situaciones de violencia de género tales como el acoso y el abuso sexual.

La Corte Constitucional entonces resuelve:

AMPARAR los derechos a la no discriminación y a la libertad de expresión de la accionante y se *ORDENA* a la Universidad de Ibagué reintegrar a la tutelante Mónica Godoy Ferro, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación y exhorta a la Universidad de Ibagué a implementar un protocolo para la atención de casos de violencia de género, si aún no lo ha hecho y en el marco de sus funciones, implemente un protocolo de actuación para tales casos, así como rutas, procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual [cursiva añadida].

Conclusión del paralelo jurisprudencial entre la corte constitucional y la corte suprema de justicia

De acuerdo con el análisis jurisprudencial desarrollado con sentencias tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, podemos establecer que la Corte Constitucional es más garantista frente a la protección a los trabajadores por el fuero de estabilidad laboral reforzada al interponer denuncia de acoso laboral, siempre fundamentándose en la Ley 1010 del 2006, que precisamente nació en la vida jurídica con el objetivo de proteger a los trabajadores

contra actitudes y actos de acoso laboral, además de que establece una garantía al empleo cuando el trabajador instaura una denuncia por acoso laboral con el fin de evitar actitudes retaliatorias.

Lo anterior, fundamentado en las consideraciones de la Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral; además, en la verificación de la decisión de cada sentencia que, en general, es tutelar los derechos fundamentales, ordenar el reintegro laboral, el pago de los prestaciones y los salarios debidos, entre otros.

Con respecto a la Corte Suprema de Justicia, aunque también es garantista frente al fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral, lo que se evidencia es que este tribunal es más exigente frente al procedimiento que se le debe dar a la acción de tutela, pues, en general, establece que la acción de tutela no resulta viable, ya que no se cumple con el requisito de subsidiaridad, por tanto, constituye un mecanismo residual que solo está llamado a la prosperación en la medida en que se agoten los mecanismos de defensa. Por otra parte, frente a la tutela que se instaura para solicitar la nulidad del nombramiento realizado y el reintegro laboral indica la Corte que la tutela no es el medio idóneo para solicitar esta pretensión.

Por lo anterior, aunque la Corte Suprema de Justicia en sus consideraciones menciona los siguiente: “la ley 1010 del año 2006 y establece el objeto principal de esta ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella conforme a su artículo 1º, que

consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, en general todo ultraje a la dignidad humana; finalmente en su decisión No Casa la Sentencia”.

Conclusiones

Después de analizar y entender cómo ha evolucionado la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia frente a grandes interrogantes legales en cuanto al fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral, como, por ejemplo, interpretar las normas de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, podemos entender que se debe velar y dar garantías a las personas más desfavorecidas en cuanto a su situación laboral. Así, entonces, con base en este trabajo podemos concluir que se deben fijar unos parámetros claros y reales sobre dicho tema, entendiendo así la necesidad de crear un plan de contingencia que le brinde apoyo tanto laboral como de convivencia a los empleados, y se creen así mecanismos de compromiso que apunten hacia un entorno productivo y diverso. De esta manera, se siembran las raíces de un desempeño exitoso en un sitio de trabajo, y se le da la oportunidad a las víctimas en debilidad manifiesta a que puedan ser protegidas con el fuero de estabilidad reforzada por denuncia de acoso laboral.

De igual forma, podemos recalcar que el objetivo principal de la Ley 1010 del 2006 es prevenir, corregir y sancionar todas aquellas conductas que atentan contra el ambiente laboral y crean terror, angustia o un perjuicio laboral desmoti-

vador, encaminando a los trabajadores a renunciar, de manera que se dejan grandes vacíos psicológicos.

Ahora bien, respecto del interrogante de esta investigación, ¿se puede invocar en Colombia el fuero de estabilidad laboral reforzada que determina la Ley 1010 del 2006, cuando se ha conciliado dentro del trámite de denuncia por acoso laboral?, podemos concluir, después de todo el análisis realizado en esta indagación, que no se puede invocar el fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral cuando se ha optado por el mecanismo alternativo para la solución de conflictos como lo es la conciliación, pues al llegar a un acuerdo las partes ya no hay protección hacia retaliaciones posteriores. Esto, de acuerdo con el artículo 11, numeral 1, de la Ley 1010 del 2006.

Por lo anterior, en materia de acoso laboral lo más viable es no conciliar y más bien interponer la denuncia de acoso laboral para lograr la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada, en conformidad con la Ley 1010 del año 2006.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

REFERENCIAS

Barón, M., Munduate, L. y Blanco, M. J. (2003). La espiral del mobbing. *Revista Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71-82.

Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus*, 3(2), 225-262. <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/886>

Congreso de la República. (2006, enero 23). Ley 1010 de 2006: por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. 7 de julio de 1991. (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-320 del año 2020 (M. P. Cristina Pardo Schlesinger).

Corte Constitucional de Colombia (2017). Sentencia T-572 de 2017 (M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo).

Corte Constitucional de Colombia (2008). Sentencia T-238 de 2008 (M. P. Mauricio González Cuervo).

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-882 de 2006 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T-007 de 2019. (M. P. Diana Fajardo Rivera).

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-462 de 2015. (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-239 de 2018. (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2019, noviembre 29). Proceso 2018-00135, Sentencia STP 3009. (M. P. Eugenio Fernández Carlier).

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (2015, julio 8). Sentencia STC 8969. (M. P. Margarita Cabello Blanco).
- Corte Suprema de Justicia. (2016, marzo 18). Sala de Casación Civil, Sentencia ATC 1589. (M. P. Margarita Cabello Blanco).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (2017, marzo 17). Sentencia STC 3808. (M. P. Ariel Salazar Ramírez).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (2018, abril 19). Sentencia STC 4988 (M. P. Luis Alonso Rico Puerta).
- Corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral. (2013, julio 24). STL 2498. (M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve).
- El Tiempo. (2020, noviembre 12). Artículo justicia.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós
- Jaimes Ortiz, J. y Villamizar Moncada, Y. (2012). *Análisis de la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral* (tesis de grado). Universidad Libre de Colombia.
- López Medina, D. (2006). *El derecho de los jueces*.
- Leymann, H., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007). *Mobbing, historia, causas, efectos y propuestas de un modelo para organizaciones mexicanas*. Universidad Nacional de Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas*. OIT.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.
- Sanabria, L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial sobre los abusos a esta protección Constitucional* (tesis de grado). Universidad Católica de Colombia.

