

Acoso laboral y acoso
por razones de género.

Lineamientos generales
para las políticas
organizacionales.





El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear

el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. En particular, las referencias a “trabajadores migrantes” en este informe incluyen a trabajadores y trabajadoras migrantes, excepto cuando se indique lo contrario de forma específica.



Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Septiembre de 2021



Contenido

Aliados CESLA	1
1. Acoso laboral y acoso sexual por razones de género	2
2. El panorama normativo internacional	3
3. El panorama normativo nacional	8
4. 11	
5. Acoso basado en razones de género	16
6. Aproximación jurisprudencia al acoso laboral y sexual	20
6.1. Corte Constitucional	20
6.1.1. Sentencia T-326 de 1995:	20
6.1.2. Sentencia T- 882 de 2006:	21
6.1.3. Sentencia T-878 de 2014:	22
6.1.4. Sentencia C- 754 de 2015:	23
6.1.5. Sentencia T-265 de 2016:	24
6.1.6. Sentencia T- 293 de 2017:	25
6.1.7. Sentencia T-239 de 2018:	26
6.1.8. Sentencia T-317 del 2020:	28
6.1.9. 29	
6.2. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia	32
6.2.1. SL 648-2018:	33
6.2.2. SL 3075-2019:	34
6.2.3. SL 1511-2020:	36
7. Beneficios de la implementación de una política y prevención del acoso a nivel empresarial	36
Sobre los autores	44

Aliados CESLA



1. Acoso laboral y acoso sexual por razones de género

En este capítulo se describe la normativa del acoso laboral y sexual en Colombia, así como su entendimiento por parte de la jurisprudencia. Es importante mencionar que el acoso laboral y el acoso sexual son conceptos diferentes y son tratados de manera distinta en la legislación, ya que se presentan en diferentes escenarios y exigen distintos requisitos para su configuración.

En primer lugar, abordaremos el concepto de acoso laboral o *mobbing*, definido por expertos de la Unión Europea como *“un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo*

y/o el efecto de hacerle el vacío” (Oceguera, Aldrete, & Ruíz, 2009, pág. 84).

De manera similar, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”* (OIT, 2011, pág. 1).

El acoso laboral, si bien no es un fenómeno reciente, en los últimos tiempos ha cobrado más relevancia, pues sus efectos han sido incluidos como un nuevo riesgo psicosocial, desencadenado por el cambio en el mundo del trabajo, lo que ha implicado su *“tecnificación, intensificación y flexibilización, ocasionando mayores demandas, presiones y exigencias sobre el trabajador, con el objetivo de alcanzar altos niveles*

de productividad, que lo pueden exponer potencialmente a sufrir daños en su salud (Oceguera, Aldrete, & Ruíz, 2009, pág. 83).

Esta conducta implica consecuencias negativas tanto en el individuo que lo sufre a nivel físico y psicológico, como en las empresas en las que ocurren estos actos, ya que se genera un mal clima laboral, baja el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Asimismo, debido al acoso laboral pueden presentarse más casos de ausentismo y accidentalidad (Giraldo, 2005).

El acoso laboral implica necesariamente un sujeto activo, quien es la persona que realiza la conducta; y un sujeto pasivo o víctima, quien sufre las consecuencias de esta. Teniendo en cuenta en qué posición se encuentra el sujeto activo, la doctrina clasifica las modalidades de acoso (Morales, 2016, pág. 76-77):

- Acoso vertical descendente. Es el comportamiento en que el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- Ascendente. Es la forma en que una persona de rango jerárquico superior en la organización es objeto de agresión de uno o varios subordinados.
- Horizontal. Se manifiesta entre compañeros del mismo nivel.

Dicho esto, no se consideran como acoso laboral las prácticas realizadas por contratistas, clientes o proveedores de una organización respecto de los trabajadores de esta.

2. El panorama normativo internacional

Desde el ámbito internacional se ha reconocido el trabajo decente como un derecho fundamental, así como el derecho a un trabajo libre

de violencias y acoso. El acoso laboral ha sido objeto de estudio y regulación desde hace varias décadas por la Unión Europea, tanto en documentos comunitarios como en legislaciones específicas de diferentes países. Algunos de los documentos comunitarios son: (i.) Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001; (ii.) Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito en el año 2007 y; (iii.) Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo (Morales, 2016).

Analizando las legislaciones en otros países, se encuentra que el primer país en abordar esta problemática fue Suecia en el año 1993, a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, la cual establece medidas para el apoyo a las víctimas y la expulsión del trabajo del acosador (OIT, 2017).

En Francia se regula el acoso laboral o moral, tanto desde el

ámbito penal como laboral. El Código Penal estipula sanciones tanto pecuniarias como privativas de la libertad en caso de presentar conductas de acoso (Código Penal Francés, artículos 222-33-2 a 222-33-2-2). Por su parte, el Código del Trabajo, en el artículo L1152-1 consagra la protección así:

Ningún empleado debe ser sometido a actos reiterados de acoso moral que tengan por objeto o efecto un deterioro de sus condiciones laborales susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

De manera similar se regula el tema en España. Por una parte, el Código Penal, en su artículo 173, impone pena de prisión hasta de dos años a la persona que, valiéndose de una posición de superioridad, realice de manera

reiterada actos hostiles o humillantes. La legislación laboral, mediante el Estatuto de Trabajadores, incluye como derecho de los trabajadores el “respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.



La protección en América Latina no se ha quedado atrás. Este tema ha cobrado mayor relevancia en los últimos años gracias a los cambios legislativos introducidos en diferentes países. Argentina cuenta con una regulación específica únicamente en el sector público, sin embargo, se ha garantizado la protección en el sector privado por vía jurisprudencial (INAP, 2020). Por su parte, Bolivia basa la protección en principios constitucionales, y específicamente definió la violencia laboral dentro de la Ley

integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. La Ley 348 de 2013 establece:

Violencia Laboral. Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019 adoptó el Convenio 190 sobre la “Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, el tema ha sido abordado desde hace años por diferentes convenios que atienden esta problemática, brindando elementos para prevenir y erradicar el acoso laboral, tales como: a) el

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; b) el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación 111; c) diferentes recomendaciones emitidas por dicho organismo en 2003, y d) la inclusión de los riesgos psicosociales, en 2010, en la lista de enfermedades profesionales (Morales, 2016).

El Convenio 190, el cual no ha sido ratificado por Colombia, pretende proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso que ocurren durante, en ejecución, en relación o como resultado de la relación de trabajo. Asimismo, busca que los países que lo ratifiquen promuevan y adopten una legislación nacional que prevenga y elimine la violencia y el acoso en el trabajo. En su artículo 1, el Convenio 190 define la violencia y el acoso laboral en general, así:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del

trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

En línea con el Convenio 190, la OIT adoptó la Recomendación 206 de 2019, en la que se incluyen aspectos que trascienden la órbita de control del empleador y dificulta su cumplimiento, tanto para el gobierno como para los empleadores. A modo de ejemplo, podríamos mencionar que se incluye la protección en los trayectos de desplazamiento entre el domicilio al lugar de trabajo o la violencia doméstica. Si bien se debe buscar la eliminación o erradicación de la violencia y el

acoso en todos los entornos, es necesario diferenciar, desde el punto de vista del ámbito de competencia y responsabilidad, la violencia y el acoso que tienen ocasión en el entorno laboral de aquellas formas de violencia y acoso que se encuentran por fuera de dicho ámbito y que se circunscriben, más bien, al entorno doméstico del trabajador.

A la hora de analizar la necesidad o no de la ratificación del Convenio 190 por Colombia, es importante destacar que, dentro del marco jurídico nacional y a diferencia de lo que ocurre en otros países, ya existe una regulación específica sobre el acoso en el entorno laboral, en la que se incluyen políticas de prevención, procedimientos y sanciones. Igualmente, por regulación penal, el acoso sexual y el constreñimiento ilegal se encuentran tipificados como delitos. En tal sentido, las principales medidas sugeridas por la Recomendación 206 se

encuentran comprendidas normativamente en la Ley 1010 de 2006 (por ejemplo, respecto de la protección laboral reforzada respecto de víctimas y testigos), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), instituciones como la culpa patronal o los riesgos laborales, así como los desarrollos normativos y jurisprudenciales de carácter constitucional y penal.

Igualmente, como veremos en la sección de buenas prácticas, por las particularidades y complejidades inherentes al acoso basado en razones de género,



consideramos que la clave, desde el punto de vista de su prevención y mitigación, se relaciona más con las medidas de autorregulación adoptadas por cada organización en función de su propio contexto, y no tanto con disposiciones normativas generales. El marco regulatorio, por su propia naturaleza, si bien puede definir algunas directrices conceptuales y operativas generales que son útiles —y que en Colombia ya existen—, carece de la aptitud para procurar respuestas adecuadas y efectivas frente a la violencia y el acoso por razones de género.

3. El panorama normativo nacional

Antes de continuar con el desarrollo normativo del acoso laboral y sexual en el país, es menester aclarar que, si bien el estudio se ha enfocado en la protección especial de la mujer en el entorno laboral, los conceptos de acoso laboral y acoso basado en

razones de género no son privativos de formas de violencia que afecten exclusivamente a las mujeres, en tanto que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de dichas prácticas.

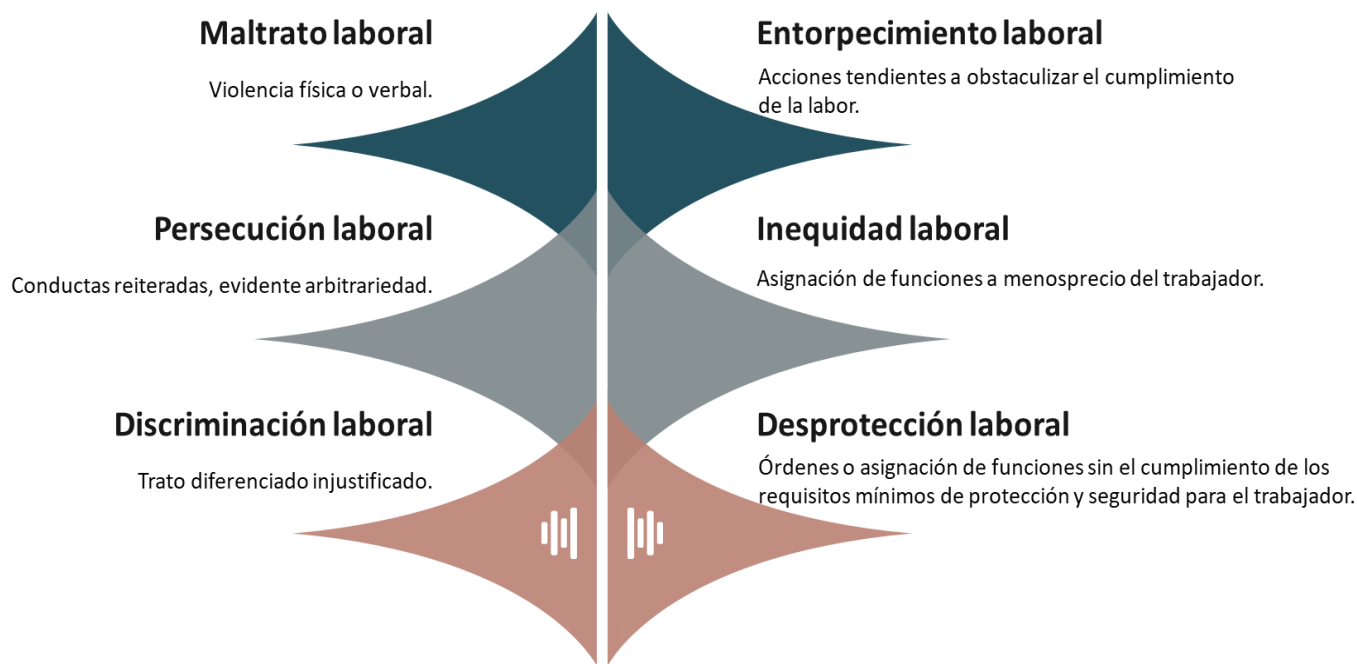
En Colombia el acoso laboral se encuentra regulado por medio de la Ley 1010 de 2006, y es definido en su artículo 2 como: *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”*.

Como es natural, la Ley 1010 de 2006 se circunscribe al ámbito laboral y excluye las relaciones civiles y/o comerciales que se derivan de contratos de prestación de servicios. Sin embargo, es

menester mencionar que esto aplicará siempre y cuando no exista una relación de subordinación entre las partes, de suerte que el contrato civil o comercial no esconda una relación laboral, como bien lo expresó la Corte Constitucional en la Sentencia C-960 de 2007. Adicionalmente, como bien lo expresa la Corte en la sentencia C - 282 de 2007, la Ley 1010 de 2006 aplica tanto para el sector público como privado, sin diferenciación alguna.

Antes de la expedición de esta Ley, tampoco puede decirse que no existía ninguna protección respecto al tema, ya que dentro de las obligaciones y prohibiciones de los patrones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 57 y 59, respectivamente, se incluyen, además, deberes relativos a garantizar la dignidad del trabajador en condiciones de trabajo decentes.

La Ley 1010 de 2006, dependiendo de la conducta, clasifica a título enunciativo las modalidades del acoso laboral, así:



Fuente: elaboración propia con base en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Ahora bien, no todo acto constituye acoso laboral. Durante la ejecución del trabajo o en el desarrollo de las diferentes actividades en el entorno laboral se pueden presentar conflictos derivados de las relaciones laborales o desavenencias derivadas de la potestad subordinante de la que es titular el empleador. Estos casos no necesariamente implican, por sí solos, un acoso laboral, de *“allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas”* (Corte Suprema de Justicia, SL 17063-2017). Lo anterior es relevante en la medida en que, se reitera, no cualquier actitud o

actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni cualquier desacuerdo frente a decisiones de los superiores.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-882 de 2006, caracterizó el acoso laboral a partir de los siguientes elementos: (i.) Asimetría de las partes, (ii.) Intención de dañar, (iii.) causación de un daño, (iv.) Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión. Así las cosas, de acuerdo con el marco regulatorio nacional, es posible identificar algunos lineamientos relativos a qué es y que no es acoso laboral.

4. ¿Qué es y qué no es acoso laboral?

Conductas que constituyen acoso	Conductas que no constituyen acoso
<p>a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;</p> <p>b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona (palabras soeces o discriminatorias)</p> <p>c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.</p> <p>d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;</p> <p>e) Las múltiples denuncias disciplinarias. (temeridad demostrada)</p> <p>f) La descalificación humillante de propuestas u opiniones de trabajo y en presencia de los compañeros.</p> <p>g) Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;</p>	<p>a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina;</p> <p>b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;</p> <p>c) La formulación de exigencias razonables.</p> <p>d) La formulación de circulares o memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales;</p> <p>e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;</p> <p>f) Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el</p>

<p>h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;</p> <p>i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias desproporcionadas y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento</p> <p>j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.</p> <p>k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;</p> <p>l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;</p> <p>m) La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias, etc.</p> <p>n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con</p>	<p>contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.</p> <p>g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.</p> <p>h) 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.</p> <p>i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.</p> <p>j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.</p> <p>k) Agresiones que no sean deliberadas, continuas ni sistemáticas; sino, por el contrario, intencionales, aisladas o esporádicas.</p>
--	--

contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Fuente: elaboración propia con en los artículos 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006.

En esta orientación, en relación con un acto que se realice de manera privada o que no se encuentre enunciado dentro de las conductas que se presumen como acoso laboral; la autoridad competente valorará, dependiendo de la capacidad de ofender la dignidad humana y la gravedad de las conductas denunciadas, si estas constituyen o no acoso laboral.

necesarios a los reglamentos internos para incluir los mecanismos de protección y establecer procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos para la prevención y denuncias de estos casos, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-282 de 2007. De igual forma, se obliga a que determinados empleadores cuenten con un Comité de Convivencia Laboral, el cual se encarga de recibir y tramitar las denuncias presentadas, con el fin de buscar soluciones y conciliaciones.

Dicho esto, con el fin de prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 impuso la obligación a las empresas de realizar los ajustes



Los comités de convivencia laboral se encuentran reglamentados por las resoluciones 652 y 1356 de

2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo. Sus principales funciones son:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja o denuncia.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar el cumplimiento de los mismos.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Cuando ocurre un presunto acoso laboral, la presunta víctima podrá presentar la denuncia o queja ante el comité de convivencia laboral,

ante el inspector de trabajo o la Policía. El comité deberá dar trámite a la queja de manera diligente y confidencial, según lo estipulado en los procedimientos internos, con el fin de preservar la intimidad del denunciante y respetar sus derechos. Con el fin de solucionar los conflictos denunciados, el comité escuchará a las partes involucradas de manera individual y proporcionará espacios de diálogo promoviendo compromisos y formulando planes de mejora para resolver de manera efectiva la situación.

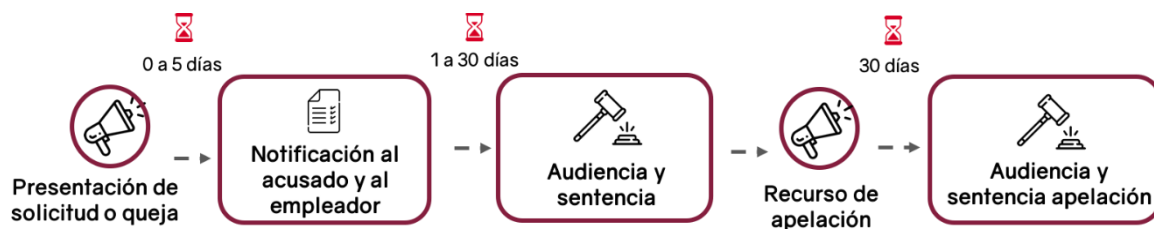
Es importante mencionar que el acoso laboral comprobado puede dar lugar a una terminación del contrato con justa causa dependiendo de la gravedad de los hechos. Así, determinadas conductas también podrán ser catalogadas como incumplimientos a las obligaciones contractuales o en contravía a las políticas o principios de la empresa, según se encuentre estipulado en el contrato, en el

reglamento interno de trabajo, en la convención o el laudo arbitral.

Con lo anterior es importante diferenciar los dos panoramas o vías frente a una posible desvinculación por acoso laboral. Desde un primer escenario, se podrá atender mediante el comité de convivencia laboral y un eventual proceso disciplinario. Por otro lado, y teniendo en cuenta la transgresión de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, se podrá dar una terminación unilateral, la cual, por sí sola, no constituye una sanción disciplinaria, como bien lo establece la Corte Constitucional en la sentencia C-931 de 2014, entre otras providencias.

Adicionalmente, la Ley 1010 de 2006 impone una multa entre 2 y 10 SMMLV para la persona que realice actos de acoso o el empleador que los tolere. Asimismo, se le impone la obligación al empleador 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.

Cuando se está ante una sanción de competencia de los jueces laborales, el procedimiento se encuentra estipulado en el artículo 13 de la norma estudiada, así:



Fuente: elaboración propia con en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006.

Como protección a las víctimas y testigos de acoso laboral, la Ley 1010 de 2006, en su artículo 11, consagra una prohibición de despido unilateral sin justa causa o destitución del trabajador que presente la queja de acoso laboral durante los 6 meses siguientes, con el fin de evitar que se tomen represalias. Esta protección se extiende, igualmente, a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos previstos en la Ley.

5. Acoso basado en razones de género

En esta sección se realiza un análisis sobre el acoso basado en razones de género, con énfasis en el acoso sexual en Colombia y sus implicaciones. En ese sentido, en primer lugar, se debe mencionar que la OIT, en el Convenio 190, sobre la violencia en el lugar de trabajo, define el acoso basado en razón del género, así:

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (OIT, 2019).

Desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en Colombia se define la violencia basada en género como aquellos actos que se producen por el desequilibrio de poder existente en las relaciones de género, la cual, según la evidencia, afecta en mayor medida a las mujeres, por lo que diferentes autores la equiparan con el término de violencia contra la

mujer (Presidencia de la República, 2021).

El acoso basado en razones de género, de manera general, no se encuentra expresamente regulado en la normativa colombiana. Sin embargo, el acoso sexual cuenta con una regulación específica en materia penal, destacándose, también, la Ley 1257 de 2008, que en su artículo 2 define, en los siguientes términos, la violencia en contra de la mujer:

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la



privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

Ahora bien, no se puede confundir el acoso basado en razones de género con el acoso sexual ni el acoso laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que estos últimos exigen el cumplimiento de unos presupuestos específicos. Así las cosas, el acoso sexual puede estar basado en razones de género y puede configurarse, también, como acoso laboral. Sin embargo, no todo acoso laboral puede calificarse como acoso basado en razones de género y, a su turno, no todo acoso basado en razones de género puede calificarse como acoso sexual. De igual modo, no todo caso de acoso sexual se configura en el ámbito del trabajo.

Dentro del marco jurídico colombiano, se encuentra tipificado como delito el acoso sexual, definido así en Artículo 210-A del Código Penal:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de

poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Para entender el alcance de esta definición normativa es importante resaltar, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, los siguientes puntos relevantes:

1. Entre el sujeto activo y el sujeto pasivo o víctima debe existir una relación de superioridad, en la cual se abusa de la posición dominante, sin que se restrinja a un plano o contexto específico.
2. La conducta realizada debe materializarse en: acosar, asediar u hostigar a la víctima de manera reiterativa. Cuando

se habla de reiteración, no se refiere necesariamente a un lapso prolongado de tiempo, pero sí de persistencia por parte del acosador (SP107-2018 – M.P Fernando León Bolaños).

3. La actuación no es consentida por la víctima. El consentimiento no se puede suponer o inferir, de suerte que debe ser expreso (Procuraduría General de la Nación, 2019).

Por su parte, para la OIT el acoso sexual se define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre (OIT, 2007). Asimismo, la OIT considera que el acoso sexual dentro del entorno laboral puede presentarse de dos maneras:

1. Cuando se condiciona a la víctima para obtener beneficio laboral como el aumento de sueldo, una promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a

comportamientos de connotación sexual.

2. Ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima (OIT, 2007).

El acoso sexual, si bien opera con más frecuencia en contra de la mujer, no puede excluirse como víctima a otro género o identidad sexual, y el perpetuador puede ser tanto hombre como mujeres, siempre y cuando se cumplan los presupuestos analizados, como lo establece la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SP107-2018**.

Es importante mencionar que el acoso sexual puede o no producirse en el entorno laboral. Sin embargo, si se llegase a producir, no se equipará de manera automática con la existencia de un acoso laboral. Es fundamental identificar la intención de la conducta para la

tipificación de las diferentes figuras.

El acoso sexual en el ámbito laboral es una figura que no se encuentra explícitamente identificada en la normativa penal ni laboral. Sin embargo, de acuerdo con un estudio contratado por el Ministerio del Trabajo se evidenció que las conductas más comunes son solicitudes para tener sexo, y ocurrencia de acto sexual, correos electrónicos y mensajes de texto vía celular, siendo mayoritariamente las mujeres las víctimas de estas (Grupo de Equidad Laboral de Ministerio del Trabajo, 2014). El Ministerio señala que las víctimas no denuncian por temor a perder su trabajo, lo que nos lleva a concluir que es una situación poco visible (Grupo de Equidad Laboral de Ministerio del Trabajo, 2014).

De igual manera, la línea jurisprudencial respecto al acoso sexual en el ámbito del trabajo no

ha sido muy clara, ni se ha delimitado expresamente los parámetros que se deben tener en cuenta para evidenciar estas situaciones (Fernández, 2015).

6. Aproximación jurisprudencia al acoso laboral y sexual

6.1. Corte Constitucional

Después de un rastreo de la jurisprudencia constitucional con énfasis en el acoso sexual en el ámbito laboral, se encontró que la Corte Constitucional se ha pronunciado en pocas ocasiones respecto a casos particulares. A continuación, se hará una breve descripción de algunas sentencias en las cuales se trata el tema.

6.1.1. Sentencia T-326 de 1995:

La Corte resolvió una acción de tutela en la cual se alegaba que

una mujer no había sido contratada por la entidad accionada, argumentando que debería ser un hombre el que debía ocupar el puesto, a pesar de que tenía todas las aptitudes y la mejor calificación para el cargo. En esta providencia, la Corte Constitucional reconoció que *“el mundo del trabajo es especialmente propicio a la discriminación de la mujer y que, dentro de ese ámbito laboral, el primer y más difícil escollo suele presentarse en el momento de acceder a un puesto”*.

6.1.2. Sentencia T- 882 de 2006:

En esta ocasión la Corte Constitucional analizó un caso de acoso laboral presentado en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué. Así las cosas, la Corte Constitucional reiteró la necesidad de garantizar el derecho al trabajo en

condiciones justas y dignas, en conexión con la salud y la vida.

La Corte recordó que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas es un derecho que no se limita al acceso al trabajo, sino que se extiende a las condiciones de desarrollo del trabajo. En ese orden de ideas, la Corte Constitucional ha considerado que, entre los comportamientos que constituyen una violación a este derecho, se encuentran:

- (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario;
- (ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos;
- (iii) los actos de discriminación;
- (iv) las persecuciones laborales; y
- (v) obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando

sus condiciones físicas no se lo permiten (Corte Constitucional, Sentencia T- 882 de 2006).

Además, la Corte Constitucional afirmó en la providencia que:

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 Corte Constitucional, Sentencia T- 882 de 2006).



De tal suerte que los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, el acoso sexual, conducta que también es catalogada como una forma de violencia y, a su vez, un acto de discriminación.

6.1.3. Sentencia T-878 de 2014:

En este caso la Corte Constitucional estudió el caso de una trabajadora que desempeñaba labores administrativas en una institución de educación superior, vinculada mediante contrato laboral a término indefinido. No obstante, el empleador tomó la decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa la relación laboral. Al indagar los motivos de su despido, el jefe inmediato de la accionante le informó que ella

había denunciado que fue víctima de violencia por parte de su compañero sentimental, quien era un estudiante de la institución y ello podría acarrear problemas para el centro educativo. Así mismo, le indicó que estaban prohibidas las relaciones amorosas del personal administrativo y el estudiantado. En esta ocasión la Corte Constitucional estableció que la violencia de género, la cual puede ser física, sexual y/o psicológica, impone obligaciones para el Estado y toda la sociedad. En ese sentido, la discriminación es una forma de violencia que debe ser combatida por toda la sociedad, incluso si se trata de espacios académicos y universitarios. En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional expresó que el empleador

(...) puede participar de agresiones, de forma sutil, cuestionando que la mujer

acuda al sistema judicial, aumentando o disminuyendo su carga de trabajo, excluyéndose de los espacios de representación de la compañía, cambiando a la mujer de sitio de empleo, iniciando acciones disciplinarias o terminando su contrato, lo que genera mayores cargas personales (Corte Constitucional Sentencia T-878 de 2014).

Es así como el despido de una mujer víctima de violencia de género aumenta el riesgo de manipulaciones por parte del agresor debido a su vulnerabilidad económica, lo cual puede conducir a que la víctima desista de los procesos judiciales. Así, el despido en estas circunstancias es un acto de discriminación grave.

En conclusión, la Corte Constitucional ordenó a la institución educativa, entre otras medidas, el reintegro de la

accionante, el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar, realizar un acto simbólico de carácter público, en el que se reconociese la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, así como iniciar una campaña de rechazo social de las agresiones de género.

6.1.4. Sentencia C- 754 de 2015:

En esta providencia la Corte Constitucional reiteró que la violencia sexual es una grave violación a la dignidad humana y a la integridad física y mental de las personas. Igualmente, el Tribunal Constitucional insistió en la obligación del Estado consistente en suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencias (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer artículo 8).

6.1.5. Sentencia T-265 de 2016:

En esta ocasión la Corte Constitucional revisó el caso de una trabajadora que afirmaba haber sido víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo, situación que puso en conocimiento de diferentes autoridades administrativas y judiciales. En particular, la Corte Constitucional desestimó la negativa, adoptada por la Procuraduría General de la Nación, relativa al no reconocimiento de la víctima como sujeto procesal en la actuación disciplinaria. La Corte Constitucional recordó las recomendaciones número 12 y 19 del Comité de la CEDAW, en las cuales se considera que los Estados deben proteger a la mujer de todo tipo de violencia que se produzca, tanto en la familia como también en el ámbito laboral. El Tribunal Constitucional explicó que la violencia en contra de la mujer

(sexual, psicológica y física) es una forma de discriminación y que, particularmente, el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una muestra discriminatoria en tanto que impide el goce de los derechos y libertades en pie de la igualdad con el hombre.

Asimismo, específicamente sobre el acoso sexual, la Corte Constitucional recordó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha calificado esta conducta como violatoria de derechos humanos por discriminación en razón del sexo. Lo anterior se explicó de la siguiente forma:

En la observación general de 2003 la CEACR hizo referencia a dos conceptos que contienen elementos clave sobre el acoso sexual, a saber: (i) *quid pro quo*, esto es, cualquier comportamiento verbal, no

verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; (ii) entorno de trabajo hostil, como un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario (Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016).

La Corte concluye que la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y, por tanto, la víctima debe considerarse

como sujeto procesal en el proceso disciplinario.

6.1.6. Sentencia T- 293 de 2017:

En el caso en concreto, la tutelante alegó que el empleador terminó unilateralmente su contrato de trabajo con fundamento en una conducta discriminatoria por razón de género.

Así, la Corte Constitucional, concluyó, en síntesis, que la discriminación en razón del género se configura cuando el acto acusado de discriminador: (i) produce un efectivo trato desigual en contra de una persona o colectividad; (ii) está fundado en criterios considerados como sospechosos (sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual), y (iii) no está justificado de manera razonable y proporcionada. En

este sentido, el acoso laboral puede llegar a configurar una discriminación de género cuando se compruebe que las conductas que originaron el acoso se produjeron con ocasión de la condición sexual del empleado.

6.1.7. Sentencia T-239 de 2018:

En esta providencia la Corte Constitucional analizó el caso de una mujer que estima vulnerados, por parte de su empleador, sus derechos fundamentales al trabajo, la libertad de conciencia, la libertad de expresión, al libre desarrollo de su personalidad y a no ser discriminada por su opinión política o filosófica. La actora estimó que tales garantías fueron desconocidas por la institución educativa demandada al impedirle el ejercicio de su deber de obrar conforme al principio de solidaridad y al desvincularla de su trabajo como docente

universitaria, como represalia a sus actuaciones para visibilizar y denunciar situaciones de acoso laboral y sexual contra mujeres en la institución educativa.



La Corte Constitucional, en esta ocasión, recordó que Colombia ratificó la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, en la cual se establece que el “Estado debe orientar sus esfuerzos para erradicar patrones, estereotipos y prácticas que sobrevaloren la condición femenina en ‘todos los ámbitos sociales-económico, laboral, político, educativo, en la administración justicia, en las relaciones familiares y privadas” (Corte Constitucional Sentencia T-239 de 2018), lo que también ha sido reiterado por el Tribunal constitucional en varias ocasiones.

Así, la Corte Constitucional afirmó que:

La garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la

discriminación contra la mujer, imponen la debida diligencia en la prevención, investigación, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer. Este deber no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares y, especialmente, a las de aquellos encargados de prestar servicios públicos como la educación (Corte Constitucional, Sentencia T-238 de 2018).

Por otro lado, el Tribunal especificó que la potestad del empleador de

finalizar unilateralmente el vínculo laboral sin justa causa (artículo 64 del CST) con el debido pago de la indemnización de perjuicios (salvo estabilidad laboral reforzada) no es absoluta, ya que está limitada por los principios y preceptos constitucionales que tienden a proteger especialmente al trabajador (Corte Constitucional Sentencia C-1507 de 2000).

En este sentido, la Corte señala que, cuando se despide con justa causa a un trabajador, pero se violan sus derechos fundamentales, como, por ejemplo, “despidos que se realizan con ocasión de actos de discriminación en razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, condición de discapacidad” (Corte Constitucional, Sentencia T-238 de 2018), entre otros; el juez podrá ordenar el reintegro del trabajador, garantizando el ejercicio de los derechos fundamentales del

accionante. Por consiguiente, el Tribunal Constitucional declaró que la desvinculación de la actora tuvo como propósito acallar un discurso que defendía los derechos de las mujeres y daba visibilidad a situaciones de violencia de género como el acoso y el abuso sexual, de modo que tal despido tuvo como fundamento la discriminación basada en el género.

6.1.8. Sentencia T-317 del 2020:

En esta ocasión la Sala analizó la acción de tutela presentada por un vigilante de un conjunto residencial de la ciudad de Barranquilla, quien argumentó que fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora del conjunto residencial y la empresa de vigilancia a la cual estaba vinculado. En este sentido, la Corte Constitucional refirió que la Ley 1010 de 2006 debe ser analizada y aplicada conforme a los principios y valores constitucionales,

especialmente, el derecho a la igualdad, el respeto a la dignidad humana, el no trato inhumano o degradante y el trabajo digno, entre otros, con el fin de garantizar condiciones decentes para el trabajo.

A juicio de la Corte Constitucional, la lista de conductas constitutivas de acoso laboral, señaladas en la Ley 1010 de 2006, no es taxativa, sino, por el contrario, meramente enunciativa. Así, el juez debe analizar cada caso en concreto para identificar si se trata de un hostigamiento o acoso.

6.1.9. Sentencia T-140 de 2021:

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-140 de 2021, se pronunció específicamente sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Así, la Corte afirmó expresamente la responsabilidad que los empleadores y/o, en general, los particulares, tienen

respecto de la protección de los derechos fundamentales de la mujer y la obligación que tienen de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, por medio de la implementación de un protocolo de prevención y atención en casos de abuso y acoso sexual (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

En esta ocasión la Corte estudió la tutela presentada por una periodista que estaba vinculada laboralmente a un periódico y que fue víctima de los presuntos delitos de acto y acoso sexual con persona en incapacidad de resistir por parte de uno de sus compañeros de trabajo, en sitios y horas fuera del espacio laboral. A juicio de la accionante, a pesar de las diferentes denuncias que realizó a las directivas del periódico, estas nunca respondieron de fondo a sus solicitudes y no implementaron un protocolo de prevención y atención

ágil y suficiente ante casos de abuso y acoso sexual.

Así, en la Sentencia T-140 de 2021 Tribunal Constitucional estableció tres obligaciones que tienen los empleadores:

(i.) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad:

Consiste en atender los casos de violencia y discriminación de género con prontitud. Esto incluye abrir investigaciones disciplinarias contra el denunciado, ofrecer medidas de protección a quien denuncia, evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con su presunto victimario y crear protocolos de atención. Asimismo, este punto incluye las siguientes medidas (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021):

El cuidado inmediato:

Son las acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras. La Corte aclara que quien debe ajustarse a estas modificaciones “no es en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario” (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

La atención psicosocial:

Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por

profesionales con dominio de la materia (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

La asesoría jurídica:

La cual debe ser ofrecida por una entidad con experiencia en el tema y de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario. Los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia e información acerca de cómo acceder a la justicia ordinaria (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

(ii.) El deber de no tolerancia o neutralidad:

Este deber hace referencia a que los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las

mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y precompresiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

(iii.) El deber de no repetición:

Los particulares deben adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención en las cuales se deben incluir: (a) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; (b) el fomento de canales de denuncia; (c) la difusión constante de información sobre las

medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; (d) el seguimiento a las medidas adoptadas, lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no, así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021).

A su vez, la Sentencia T-140 de 2021 aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos, ya que estos involucran a dos de sus empleados, en el caso en concreto, y tuvieron efectos en las

relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras.

Es así como, la Corte Constitucional ordenó al empleador, entre otros remedios judiciales, reintegrar a la periodista y pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir, o, en caso de que la periodista optó por no ser reintegrada, la empresa deberá pagar de los emolumentos antes enunciados. Asimismo, le ordenó al periódico adoptar un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento a las víctimas de violencias basadas en género.



6.2. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

En recientes pronunciamientos la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido la oportunidad de aproximarse al acoso por razones de género.

6.2.1. SL 648-2018:

Esta providencia realiza un recuento de los diferentes mecanismos de protección internacional a la mujer frente a prácticas de acoso. La Corte Suprema de Justicia enfatiza en la protección especial que debe brindarse en torno al derecho al trabajo, pues es este el que permite que las personas se desarrollen como miembros de la sociedad, razón por la cual se debe evitar cualquier afectación a su desempeño normal.

Así mismo, el Alto Tribunal reconoce el acoso sexual en el ámbito laboral como uno de los grandes problemas de discriminación de género y violencia contra las mujeres y enfatiza en que la visualización, erradicación y reparación corresponde a la sociedad en general y, especialmente, a la Rama Judicial, la cual tiene el deber de brindar una protección diferencial a la mujer.

El caso puntual versa sobre la demanda de un trabajador quien alegaba haber sido despedido sin justa causa, por lo que solicita la indemnización por despido, el pago de unos salarios y la compensación de perjuicios ocasionados. La empresa demandada niega los hechos, ya que justifica el despido en diferentes quejas y denuncias por acoso sexual, en contra del trabajador, por parte de sus compañeras de trabajo y personas a su cargo.

La Corte Suprema de Justicia es clara al mencionar que este tipo de conductas se continúan presentando por cuestiones culturales, teniendo en cuenta que se tienden a justificar ciertas expresiones en torno a la apariencia de una persona como formas de coqueteo o galantería. Por lo anterior, “determina que las conductas de acoso no se limitan a contactos físicos, sino que también debe incluirse cualquier acción que pueda representar un requerimiento sexual indebido, que puede darse por medio de propuestas verbales, correos electrónicos, llamadas telefónicas” (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 648-2018), entre otros medios.

Por último, la Corte Suprema de Justicia resalta los efectos multidimensionales que produce el acoso, así:

El acoso u hostigamiento sexual es un hecho real que las afecta en mayor proporción y produce efectos: (i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo, la disminución en la calidad del mismo, etc., y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género (Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, SL 648-2018).

Es así como el Alto Tribunal llama la atención sobre la necesidad de adoptar medidas de prevención de

las causas y mitigación de los efectos relacionados con el acoso sexual en el ámbito laboral.

6.2.2. SL 3075-2019:

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia analizó una demanda presentada por parte de una trabajadora que buscaba ser reintegrada a su cargo e indemnizada por haber sido víctima de acoso laboral. La Corte constató que la parte demandante nunca presentó quejas o denuncias por el presunto acoso laboral mencionado, razón por la cual nunca se dio inicio al proceso especial estipulado en la Ley 1010 de 2006, por lo que no se pudieron desplegar las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección previstos en dicha normativa. Por lo tanto, a juicio del Alto Tribunal, la demandante no gozaba de ningún tipo de estabilidad que

impidiera la terminación del contrato sin justa causa.

Respeto al análisis del presunto acoso laboral, la Corte fue enfática al destacar que, para la configuración efectiva de la conducta debían cumplirse los siguientes supuestos:“(i) acreditar una conducta, por acción o por omisión; (ii) con carácter persistente y demostrable; (iii) presentarse en el contexto de una relación laboral; y iv) 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” (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3075-2019).

La Corte absolvió a la parte demandada, teniendo en cuenta que las presuntas conductas esgrimidas por la parte demandante no configuraban acoso laboral, sino exigencias

normales de las obligaciones laborales para las cuales fue contratada, conducta que se encuentra descrita en la Ley 1010 de 2006 dentro de aquellas hipótesis que no se consideran acoso.

6.2.3. SL 1511-2020:

Se analiza el recurso de casación interpuesto por el exdirectivo de una empresa, quien consideraba haber sido despedido sin justa causa y con transgresión de su derecho fundamental al debido proceso. La entidad demandada adujo, por su parte, que la terminación del contrato fue justificada por denuncias de acoso sexual en contra del trabajador desvinculado.

De esta providencia es fundamental resaltar que la Corte reitera que, ante un caso de acoso sexual, para dar por terminado un contrato de trabajo por esta causal no se requiere un proceso

disciplinario o de descargos anterior a la terminación, teniendo en cuenta que la terminación no es, en sí misma, una sanción disciplinaria —salvo que así se establezca en el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención o el laudo—, sino a una decisión fundada en la potestad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

7. Beneficios de la implementación de una política y prevención del acoso a nivel empresarial

El acoso laboral y el acoso sexual no solo constituyen comportamientos contrarios al ordenamiento jurídico, sino que, adicionalmente, resultan costosos para la sociedad, las empresas y los trabajadores.

El Workplace Bullying Institute (2021) calculó en su encuesta periódica de 2021 que el 39% de los empleados en Estados Unidos han tenido experiencia con el acoso laboral, ya sea porque lo sufrieron en algún momento (20%) o porque lo están experimentando actualmente (19%). También se encontró que 2 de cada 3 perpetradores del acoso son hombres y que, también, la mayoría de los perpetradores (65%) corresponden a personas de una jerarquía más alta que la víctima del acoso (Workplace Bullying Institute, 2021).

En un estudio para la OIT, Hoel, Sparks y Cooper (2001) estiman que el acoso laboral le cuesta al mundo entre 1% y 3,5% del PIB, entre los costos para el sistema de salud con trabajadores afectados mentalmente, y el costo para las organizaciones por la pérdida de trabajadores productivos. También, Divincova y Sivakova (2014), a partir de un análisis descriptivo, concluyen que el acoso

laboral afecta significativamente el desempeño de los trabajadores, así como el de las compañías. De Miguel y Prieto (2016), en un análisis para España, afirman que el acoso laboral tiene efectos importantes sobre el ausentismo y la productividad de los trabajadores, generando consecuencias adversas sobre las compañías.

Por su parte, Deloitte (2019) realizó un amplio estudio para tratar de calcular los costos del acoso laboral en Estados Unidos. Allí identificaron, por un lado, cuáles son los rubros en los que el acoso laboral tiene un impacto económico. De acuerdo con Deloitte (2019) estos costos son:

- Ausentismo, porque las víctimas faltan al trabajo.
- Presentismo, porque cuando asisten al trabajo no son igual de productivos.
- Rotación de personal, porque el acoso genera deserción laboral.

- Costo administrativo, cuando el departamento de gestión humana debe atender las quejas de acoso.
- Costo del sistema de salud, por las enfermedades mentales derivadas del acoso laboral.
- Costos individuales de trámites legales, cuando los casos de acoso escalan a una denuncia y la víctima debe pagar un abogado.
- Costos para el sistema judicial, cuando la justicia debe abordar un caso de acoso laboral.
- Costos de ineficiencia social, por el hecho de que las reducciones en la productividad de las víctimas y los aumentos del gasto en salud, judicial, y en atención al desempleo, implican que el gobierno deba

aumentar sus tarifas impositivas (menos recaudo y más gasto).

Por medio de una encuesta y de una modelación econométrica, Deloitte (2019) encontró que, en promedio, por cada víctima de acoso laboral en Estados Unidos, existe un costo anual de US\$1.428 para la sociedad. Este costo está distribuido de la siguiente manera:



Gráfica 1: costos sociales del acoso: promedio anual por cada víctima de acoso (US\$)



Fuente: Deloitte (2019).

Deloitte (2019) también estimó que, bajo un salario promedio semanal de US\$1.244, este costo implicaría 4 días laborales de productividad totalmente perdidos. Y el 70% de ellos es asumido en su totalidad por los empleadores.

Todas estas cifras indican una importante conclusión: reducir el

acoso no debe ser un objetivo únicamente para mejorar en ránquines que reflejan buenas prácticas de gestión humana. Este fenómeno es, realmente, importante para la productividad de los trabajadores, de la empresa y, en general, para el desarrollo social y económico.











Referencias

- ACNUR. (2021). *ACNUR*. Obtenido de <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>
- Acosta Alvarado, P. A. (2007). La protección de los derechos de las mujeres en la Constitución colombiana. *Revista Derecho del Estado* (20), 49- 60.
- Cardona Cuervo, J., Carrillo Cruz, Y. A., & Caycedo Guió, R. M. (2019). La garantía de los derechos de la mujer en el ordenamiento jurídico colombiano. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-38412019000200083
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). *La violence au travail*. Ginebra: OIT.
- Corte Constitucional de Colombia. T-326 de 1995 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: 26 de julio de 1996).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T- 882 de 2006 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: 26 de octubre de 2006).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-878 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio: 18 de noviembre de 2014).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 754 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: 10 de diciembre del 2015).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-265 de 2016 (M.P. Jorge Iván Palacio: 23 de mayo del 2016).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T- 293 de 2017 (M.P. Alejandro Linares Cantillo: 8 de mayo del 2017).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-239 de 2018 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: 26 de junio del 2018).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-317 del 2020 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger: 18 de agosto del 2020).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-140 de 2021 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger: 14 de mayo de 2021).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. SL 648 de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas: 31 de enero de 2018).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. SL 3075 del 2019 (M.P. - M.P. Ana María Muñoz: 30 de julio de 2019).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. SL 1511 del 2020 (M.P. M.P. Omar de Jesús Restrepo: 6 de mayo de 2020).

- Deloitte (2019). The economic costs of sexual harassment in the workplace. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista perspectivas*, (38), 25-44.
- Divincová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Fernández, L. M. (2015). Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales? *Revisa de Derecho Público*, 4-25.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 205-216.
- Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo. (2014). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral*. Bogotá. Obtenido de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nICuNo7HHW8J:https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. Geneva: International Labour Organization, 81.
- INAP. (2020). *Mobbing/Acoso laboral: su regulación en el marco del empleo público*. Buenos Aires: CUIINAP.
- Lopera Vélez, M. I., & Díaz Jiménez, E. S. (mayo-agosto de 2010). Mujeres, derechos y derecho. El derecho a los derechos. *Diálogos de Derecho y Política* (4), 29-38. Obtenido de [file:///C:/Users/k/Downloads/7093-Texto%20del%20art_culo-20210-2-10-20190204%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/k/Downloads/7093-Texto%20del%20art_culo-20210-2-10-20190204%20(3).pdf)
- Morales, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. Recuperado en 13 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&tlng=es.
- Ocegüera, A., Aldrete, G., & Ruíz, Á. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta republicana política y sociedad* (8), 83-94.
- OIT. (2007). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Recuperado el agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

- OIT. (2011). *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios. Acoso Laboral hacia las mujeres*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- OIT. (2013). El hostigamiento o acoso sexual. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- OIT. (2017). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Presidencia de la República. (2021). *Consejería Presidencial para La Equidad de la Mujer*. Obtenido de Equidadmujer.gov.co
- Procuraduría General de la Nación. (2006). *Vigilancia superior a la garantía de los derechos desde una perspectiva de género, con énfasis en mujeres y adolescentes*. Bogotá.
- Procuraduría General de la Nación. (noviembre de 2019). RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL. Bogotá.
- Workplace Bullying Institute. (2021). *U.S. Workplace Bullying Survey*. New York: WBI.

Recursos gráficos

Icono	Autor	Atribución	Incorporado en página #
	Budhablog	https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-littleness-of-	
	Freepik	Iconos diseñados por 	Portada
	creandomifelicidadonline	https://creandomifelicidadonline.wordpress.com/2020/12/18/como-	5
	Freepik	Iconos diseñados por 	7
	Freepik	Iconos diseñados por 	13
	Yahoo	https://www.yahoo.com/lifestyle/teens-manage-stress-tips-	16
	Freepik	Iconos diseñados por 	22
	Story	https://storyset.com/illustration/consulting/ pana	27
	Women working	https://www.womenworking.com/how-to-confront-people-who-dont-	32
	Freepik	Iconos diseñados por 	38

Sobre los autores



Camilo Fernández Londoño

Economista de la Universidad EAFIT y Magíster en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magíster en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juanita Vieco Giraldo

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla,

España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social