

Corte Constitucional

ET eltiempo.com/justicia/cortes/acoso-laboral-corte-constitucional-dicta-pautas-para-saber-que-es-548668

12 de noviembre de
2020

Acoso laboral: pautas de la Corte Constitucional para identificarlo

El alto tribunal estableció varias pautas sobre lo que es y en qué relaciones puede darse.

¿Cómo afrontar el acoso laboral?

Un reciente fallo de la Corte Constitucional que protegió al vigilante de un conjunto residencial de Barranquilla del acoso laboral que sufría por parte de la administradora de la copropiedad volvió a poner en la lupa este tipo de situaciones que cada año afrontan miles de trabajadores colombianos. ([Lea también: Con tutela, vigilante logra que administradora de conjunto se disculpe](#)).

En el fallo, la Corte Constitucional, con ponencia de la magistrada Cristina Pardo, volvió a fijar las pautas sobre las cuales un trabajador puede identificar si está siendo víctima del acoso laboral.

¿Qué es?

En el 2006 se creó una ley, **la 1010, que establece que el acoso laboral es toda conducta "persistente y demostrable"** que genera miedo, intimidación, terror, angustia o que cause un perjuicio laboral, genere desmotivación en el trabajo o induzca a renunciar a él.

Pero, además, la Corte Constitucional trajo a colación a autores como Heinz Leymann, quien asegura que el acoso laboral es **un "fenómeno en el cual una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema**, de forma sistemática y recurrente" sobre otra persona en el lugar de trabajo.

También cita a Marie-France Hirigoyen, quien dice que el acoso laboral son conductas reiteradas, **con el objetivo de dominar o controlar al otro, y que violentan la dignidad del trabajador**.

([Lea también: ¿Qué se considera acoso laboral durante teletrabajo?](#))

Además, cita a la Organización Internacional del Trabajo, la cual asegura que el acoso

laboral puede ser una acción "**verbal o psicológica de índole sistemática**, repetida, persistente" por la que una persona humilla, ofende o amedrenta a un trabajador en su lugar de trabajo, o en un sitio en conexión con el trabajo.

Y en el 2017 la misma Corte Constitucional dijo que el acoso laboral es **una práctica recurrente ejercida contra un trabajador, en donde hay violencia psicológica o física** para "acabar con su reputación profesional o autoestima". Esas agresiones, señaló la Corte, pueden generar enfermedades profesionales como el estrés laboral, afectar la autoestima, llevar a bajar el rendimiento en el trabajo e inducir a la renuncia.

De estas definiciones quedan claros por lo menos tres factores del acoso laboral: esta conducta es sistemática y repetida, se da en el ámbito de una relación laboral, y de por medio tiene un trato degradante que afecta la dignidad del empleado.

¿Quiénes pueden ser responsables de acoso laboral?

La víctima puede ser **un empleado o trabajador** quien recibe el acoso laboral por parte de un empleador, un jefe, o superior jerárquico inmediato o mediato.

También puede ser desarrollada **por un compañero de trabajo o subalterno**. Esto significa que no necesariamente el que acosa tiene que ser un superior jerárquico.

Los trabajadores pueden hacer parte del **sector público o del sector privado**.

¿Qué tipos de acoso laboral existen?

Como el acoso no se da únicamente entre superiores contra sus subordinados, hay varios tipos que se pueden presentar en una relación laboral, según la Corte Constitucional:

1. Acoso vertical descendente: Es el que se da cuando el agresor es el superior jerárquico, o jefe, del trabajador afectado.

2. Acoso vertical ascendente: se da en los casos en los que quien sufre el acoso es una persona que tiene un rango superior jerárquico sobre la persona que está desarrollando la conducta. Es decir, sería la situación de un jefe o una persona con una escala laboral más alta que es acosado por un subordinado o alguien que tiene una posición laboral menor.

3. Acoso horizontal: es el que se da entre compañeros de trabajo que tienen la misma posición laboral o el mismo nivel.

(Lo invitamos a leer: ¿Estoy obligado a responder órdenes de mi jefe si estoy en vacaciones?).

¿Qué conductas pueden implicar acoso laboral?

Cada caso es particular, pero la Corte Constitucional ha dado algunos ejemplos como los siguientes:

- **Atentados en las condiciones de trabajo:** cuando a un trabajador le cambian las funciones, lo retiran de trabajos que realizaba de forma habitual, le niegan herramientas o información para desarrollar sus responsabilidades.
- **Atentados a la dignidad personal:** se dan cuando un trabajador es ridiculizado por algunas de sus características o se hacen correr rumores sobre él.
- **Aislamiento:** cuando no se le dirige al trabajador la palabra, o se lo envía a oficinas aisladas del resto del equipo.
- **Violencia verbal o psicológica:** cuando se usa violencia como insultos.

(Le puede interesar: Fallo de pensión de sobreviviente LGBT podría impactar a más personas).

¿Cómo clasifica la ley el acoso laboral?

La Ley 1010 del 2006, creada para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral, establece una clasificación sobre las conductas que implican esta práctica.

- **Maltrato laboral:** es un acto de violencia contra la integridad física, moral, la libertad sexual, que lesione derechos a la intimidad y al buen nombre del trabajador.
- **Persecución laboral:** conductas reiteradas que son arbitrarias y pueden llevar a inducir la renuncia del trabajador.
- **Discriminación laboral:** trato diferenciado contra un trabajador por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- **Entorpecimiento laboral:** obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas a un trabajador.
- **Inequidad laboral:** asignarle a un trabajador unas funciones, menospreciándolo.

¿Qué sanciones existen contra los acosadores laborales?

La Corte recordó que, según la Ley 1010 de 2006, los servidores públicos que incurran en acoso laboral **serán sancionados de la misma forma que cuando se comete una falta disciplinaria gravísima, en donde** el Código Disciplinaria Único trae sanciones de 10 a 20 años.

(Le invitamos a leer: ¿En qué casos está permitida la huelga para trabajadores de la salud?).

Si esta conducta se da en el sector privado y esto llevó a la renuncia del empleado, la desvinculación debe ser entendida como una **terminación del contrato sin justa causa**, por lo cual procede la indemnización.

Además la ley **contempla multas económicas de entre 2 a 10 salarios mínimos**

legales mensuales vigentes tanto para quien cometa la conducta de acoso laboral como para quien la tolere. Además, tienen la obligación de pagar a la ARL o EPS el 50 por ciento del tratamiento por enfermedades profesionales que sufra el trabajador.

¿Puede haber acoso laboral en un contrato tercerizado?

Sí, y es justamente una de las razones por las cuales la decisión de la Corte Constitucional en el caso del vigilante de Barranquilla es tan relevante.

El alto tribunal establece que **aun cuando haya una tercerización laboral, subcontratación o contrato de outsourcing**, si en medio de esa relación hay unas circunstancias propias del acoso como la asimetría, intención de dañar, y una agresión deliberada y sistemática, se puede estar ante un caso de acoso.

Así, sin importar si la persona que ejerce sobre un trabajador el acoso laboral no es su empleador directo, si se da en un contexto de subordinación o en el caso se cumplen las otras características del acoso, se puede pedir la protección de la ley 1010 de 2006.

Lea otras noticias de Justicia

[-Asignan a un fiscal la investigación contra 'magistrados eternos'](#)

[-Extraditan a EE.UU. a hermanos Noguera, narcos primos de una fiscal](#)

[-Esta es la respuesta de Mindefensa a las muertes en CAI de Soacha](#)

REDACCIÓN JUSTICIA

Twitter: [@JusticiaET](#)