

EL ACOSO O «MOBBING» LABORAL

Armando Mario Rojas Chávez

ARMANDO MARIO ROJAS CHÁVEZ

Abogado, egresado de la División de Ciencias Jurídicas de la
Universidad del Norte (Colombia).

Dirección postal: Universidad del Norte, Km 5 vía a Puerto Colombia,
Barranquilla (Colombia)

Ar_roch@hotmail.com

REVISTA DE DERECHO

Nº 24, Barranquilla, 2005

ISSN: 0121-8697

Resumen

Es inevitable que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador se encuentre expuesto a actos provenientes de sus compañeros de trabajo, superiores, inclusive del personal bajo su dirección, que afecten su estado emocional. Con el propósito de evitar la proliferación de esa práctica dentro de las relaciones de trabajo, el legislador ha empeñado sus esfuerzos en proteger al trabajador acosado; igualmente la Corte Constitucional, en defensa de los derechos fundamentales del trabajador, ha desarrollado una línea jurisprudencial al respecto. El objeto de este artículo es conocer los alcances de las disposiciones legales y de los pronunciamientos judiciales sobre la protección del trabajador acosado en el trabajo y las sanciones dirigidas al acosador.

Palabras claves: Acoso, trabajador, trabajadora.

Abstract

It is unavoidable that during the development of the work relationship the worker finds himself exposed to acts coming from their work partners, superiors and even from the personnel under his direction that will affect his/her emotional state. With the aim to avoid the proliferation of this practice in work relationships, the legislation has made all its efforts to protect the harassed worker. The same way, the Constitutional Court, defending the fundamental rights of workers has developed a juridical line in that respect. The aim of this article is to know the reach of legal dispositions and the juridical pronouncements regarding the protection of harassed workers at the job and the sanctions towards the harasser.

Key words: Mobbing, worker, woman worker.

Fecha de recepción: 12 de mayo de 2005

Fecha de aceptación: 12 de octubre de 2005

INTRODUCCIÓN

Con el fin de evitar la realización de actos que ultrajen la dignidad del trabajador, inclusive del empleador, la legislación laboral ha previsto algunas disposiciones tendientes a su erradicación. Las justas causas de terminación del contrato y el reglamento interno de trabajo se han constituidos como algunas de las herramientas defensivas frente a estos actos reprochables. Sin embargo, las normas laborales aún siguen siendo incipientes en cuanto al tema del acoso laboral; ello amerita la intervención del legislador al respecto.

El objeto de este trabajo es hacer un acercamiento a las diferentes disposiciones consagradas en la codificación laboral que tienen por objeto definir algunas conductas constitutivas de acoso laboral. Además se tomará algunos apartes del proyecto de ley 088 de 2004, 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»*, el cual, consideramos, es el primer intento por parte del legislador reglamentar íntegramente el acoso laboral dentro de las relaciones de trabajo.

Tampoco puede desconocerse la línea jurisprudencial trazada por la Corte Constitucional respecto al tema objeto de estudio; su conocimiento es indispensable para efectos de contrarrestar toda acción que afecte la dignidad de los sujetos activos de la relación laboral.

1. Ubicación en el tema: *Acoso laboral*

Tomando el concepto expuesto en el proyecto de ley 088 de 2004, por acoso laboral se entiende *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 a la renuncia del mismo»*¹.

Del concepto antes transcrito se observa la omisión del acoso laboral proveniente del trabajador hacia el empleador; como más adelante se expondrá, ésta es una de las modalidades de acoso laboral. Un amplio

¹ Artículo 2° proyecto de ley 088 de 2004.

entendimiento de este concepto implica la existencia de esta forma de acoso laboral, aunque en la realidad es poco probable que se presente, debido a la relación asimétrica existente entre empleador y trabajador.

En síntesis, las conductas consideradas como de acoso laboral tienen como propósito actuar retiradamente en contra del trabajador o del empleador mediante hechos, palabras, órdenes, que tienen como fin desacreditarlo o desconsiderarlo para que el asalariado abandone el puesto de trabajo, como consecuencia de las presiones psicológica ejercidas en contra de él.

Siendo que el acoso laboral presenta características comunes con otro tipo de conflictos que puedan presentarse dentro de la relación laboral o de afectaciones psicológicas que pueda presentar el trabajador, es indispensable delimitarlos, ya que esos fenómenos similares responden a un origen distinto; además, el sujeto protegido es diferente, y los medios previstos por la ley para el restablecimiento del derecho también son diferentes. Para abarcar esta tarea traemos a colación algunos ejemplos, siendo conscientes de que en cada caso en particular le corresponde al intérprete analizar cada situación con el fin de determinar si el hecho reprochable responde al concepto de acoso. No puede desconocerse el inseparable carácter subjetivo. Veamos algunos ejemplos².

- *Las derivadas del poder subordinante del empleador*

Corresponde al caso que el empleador, en ejercicio del poder subordinante que le otorga la ley laboral, pretende obtener un mayor provecho de la mano de obra, imponiendo condiciones más favorables a sus intereses pero a su vez más engorrosas para el trabajador, mientras que con el acoso laboral el empleador, ejerciendo su poder directivo, pretende causar un perjuicio al trabajador afectándole en su dignidad, socabándole su personalidad; de manera que los motivos que inducen al empleador a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso a hostigar a la víctima.

² Para abarcar el tema se considerará algunas de las ideas expuestas en el texto «concepto de acoso moral y diferenciación de figuras afines», publicado en la página de internet: www.ucm.es/info/acsocial/Revistaprensa/mobbing.pdf

- *Síndrome de «desgaste personal»*

En este caso se produce una cierta frustración derivada de la forma y de las condiciones en que se presta el trabajo debido a que éste no cumple con las expectativas profesionales del asalariado, por lo que es la propia actividad laboral la que desencadena la aparición de la afectación psíquica, a diferencia de lo que acontece en el acoso laboral, en el que son las relaciones personales las que dan lugar al hostigamiento psicológico.

- *El estrés laboral*

Al igual como sucede en el ejemplo precedente, el deterioro psíquico obedece a causas relacionadas directamente con el trabajo desempeñado por el asalariado, las cuales son excesivas a sus capacidades normales de trabajo. Es claro que el estrés laboral es totalmente ajeno a las relaciones entre personas, que es lo que precisamente caracteriza el origen del acoso laboral.

- *Trastornos psíquicos*

Ciertas afectaciones psíquicas, como le esquizofrenia y la depresión, pueden manifestarse como comportamientos semejantes al acoso. Estas patologías responden a afectaciones propias de la salud del trabajador, mas no tienen relación alguna con la labor por él desempeñada.

2. Clasificación del acoso laboral en consideración a los sujetos que intervienen dentro de la relación del trabajo

- *Acoso horizontal.* Es aquel que se presentan entre sujetos que se encuentran ubicados en la misma posición jerárquica dentro de un grupo de trabajo determinado. En esta clasificación, los sujetos no se encuentran subordinados entre sí, sino que obedecen a las órdenes impartidas por otros sujetos ubicados en un nivel superior al de ellos. Por otro lado, se observa que el acoso puede provenir tanto de un solo sujeto como de varios.
- *Acoso vertical.* Esta clasificación se caracteriza por que el acoso laboral se presenta entre sujetos que se encuentran en un plano jerárquico diferente. En este caso, el acoso puede provenir de un nivel superior a un nivel inferior o viceversa.

A diferencia de la clasificación anterior, el acoso vertical de empleador a trabajador por lo general procede de una sola persona, sin perjuicio que pueda proceder de varias personas, en el evento que el empleador junto con alguno de sus representantes o todos ellos lleven a cabo el acoso respecto al trabajador. Del mismo modo, el acoso laboral vertical de trabajador a empleador puede provenir de una sola persona; también puede provenir de varias personas, como sería en el evento que la organización sindical inicie acciones tendientes a presionar al empleador para que éste acepte algunos puntos controvertidos en el desarrollo de la etapa de arreglo directo.

3. Las justas causas como limitación al acoso laboral

La legislación laboral tiene previstos varios mecanismos para evitar la propagación del acoso dentro del ambiente de trabajo. En primer lugar puede tomarse algunas de las causales justificativas de terminación del contrato de trabajo. Veamos:

Se observa que la codificación laboral sanciona el acoso laboral proveniente del trabajador hacia el empleador, aunque es cierto que en la práctica es inusual que se configure ese comportamiento reprochable. La causal está contenida en el numeral segundo del artículo sesenta y uno de la codificación laboral, el cual sanciona con la terminación justificativa del contrato de trabajo *«todo acto de violencia o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo»*. Se observa que la causal en comento no sólo protege al empleador frente al acoso del trabajador, sino que además a las personas que responden a la calidad de representantes del empleador, conforme a lo establecido en el artículo treinta y dos de la codificación laboral, ya que para efectos de la legislación laboral, los representantes del empleador se entienden como el mismo empleador, tanto es así que la causal en comento cobija al personal directivo de la empresa, personal que responde al calificativo de «dirección», «confianza» y «manejo», quienes igualmente obligan al empleador frente a los trabajadores, en fin, ejercen la «representación laboral».

Debe precisarse, tal como lo ha expuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: *«Es que no puede confundirse, como al parecer lo hace el recurrente, la firmeza y el sentido de la dignidad con la grosería y el insulto.*

*Responder vigorosamente y con carácter al comentario de un superior jerárquico laboral, no puede equipararse a falta de respeto o mal tratamiento».*³ De lo anterior se desprende que la facultad subordinante en cabeza del empleador no justifica que el trabajador sea sumiso frente a su comportamiento; por el contrario, al trabajador le asisten derechos constitucionales, en especial el de la dignidad, que le permiten responder frente a las conductas irrespetuosas provenientes del empleador, eso sí, siempre y cuando sea proporcional a la afectación que recibe el asalariado.

Esta causal también protege aquellas personas que no se encuentran íntimamente involucradas con la relación laboral; así sucede frente a los familiares del empleador. Se observa que su contenido es un poco ambiguo, ya que no precisa hasta qué grado de parentesco ampara la norma en estudio. Frente a ese vacío se entendería que la norma tiende a proteger al núcleo familiar; además, debe precisarse que esta norma es de carácter sancionatorio y frente a este tipo de normas el estudio del intérprete debe ser restrictivo y no extensivo.

Por último, esta causal sanciona con la terminación del contrato de trabajo el acoso ejercido por el trabajador hacia sus compañeros de trabajo. Esa matiz que presenta esta causal es un ejemplo del acoso horizontal, es decir, aquel que es ejercido por el trabajador hacia las personas que se encuentran en el mismo posicionamiento jerárquico dentro de la empresa. Esta diversificación de la causal en comento ha sido objeto de estudio por parte de la Corte Suprema de Justicia, que señaló que

Por último cabe precisar que esta causal sólo es oponible cuando el hecho reprochable ocurre dentro de la jornada de trabajo. En el evento de presentarse por fuera de la jornada, debe aplicarse la causal tercera de terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador. Esta causal – la cual es un ejemplo de mobbig de un plano inferior al plano superior– no será objeto de estudio, debido que su alcance y contenido es similar a lo expuesto en la causal segunda de terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador, la cual ya fue objeto de estudio en este ensayo.

³ Sala Laboral Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 21 de abril del 2004.

Por otro lado, se destacan actos de acoso laboral proveniente del empleador hacia el trabajador, que constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo. Veamos:

En primer lugar se considera el numeral segundo de las causales de terminación del contrato de trabajo por causa imputable al trabajador. Debido que su contenido se identifica con el ya explicado numeral segundo de terminación del contrato de trabajo por causa imputable al empleador, por sustracción de materia, prescindimos de la explicación de su contenido.

Continuando con el estudio del grupo de las causales en estudio, se destaca el numeral quinto, cuyo texto establece: «*Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio*». Esta causal, cuya redacción no es la más afortunada por ser muy genérica, tiende a proteger al trabajador frente al entorpecimiento laboral, cuyo significado, conforme a lo establecido en el proyecto de ley 088 de 2004, es «*toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador*». La configuración de esta causal otorga derecho al trabajador de terminar el contrato de trabajo, correspondiéndole al empleador el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

4. La subordinación como factor de acoso laboral. Limitaciones

La subordinación, por excelencia, es un elemento característico de todo contrato de trabajo. Se entiende por subordinación la facultad en cabeza del empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a las condiciones en que éste debe prestar sus servicios. El poder subordinante del empleador no es ilimitado; como limitantes se encuentran los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en especial aquellos relacionadas con la persona misma, como es la existencia de derechos fundamentales constitucionales como la dignidad, la igualdad, libertad de culto, el honor, entre otros. Sin embargo, no es posible precisar con exactitud hasta qué punto puede afirmarse que existe una intromisión del empleador dentro de la esfera de los derechos constitucionales del trabajador.

El empleo excesivo de la facultad subordinante no sólo puede afectar los derechos constitucionales de los trabajadores, sino que además esa

práctica puede afectar derechos de inferior jerarquía como los laborales, constituyéndose, así, situaciones que pueden ubicarse dentro del concepto de acoso laboral, entendiéndose en el sentido amplio. Frente a esa situación, la legislación laboral no establece de forma expresa sanción alguna para el empleador reincidente en esa conducta reprochable, sólo se destacan algunos pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto al tema, los cuales procuran imponer límites al ejercicio arbitrario de la facultad subordinadora del empleador, en especial en cuanto al ejercicio del *Ius Variandi* (derecho para modificar aspectos accidentales del contrato de trabajo).

Por supuesto que el incorrecto ejercicio de la subordinación en cabeza del empleador permite la configuración de conductas típicas de acoso laboral. Como ejemplo puede tomarse algunos hechos: Los reiterados traslados a diferentes regiones del país sin razones objetivas pueden entenderse como una persecución laboral contra el trabajador para presionar su renuncia; la excesiva asignación de labores por fuera de la capacidad del trabajador, sin que respondan al objeto del contrato de trabajo, puede entenderse como un entorpecimiento a las labores del asalariado; la continua asignación de labores no relacionadas con el objeto de contrato de trabajo tendientes a reducir su autoestima, se entiende como ejemplo de humillación laboral. Sobre el particular pueden citarse numerosos ejemplos.

Frente a la ausencia de normas precisas que sancionen el ejercicio abusivo del poder subordinante del empleador, consideramos pertinente la intromisión del legislador para que se establezcan medidas preventivas, correctivas o sancionatorias, dependiendo de la gravedad, para erradicar, en lo posible, las conductas abusivas del empleador. Al respecto se observa el proyecto de ley 088 de 2004 de la Cámara de Representantes, por el cual «*se adoptan medidas para prevenir, corregir o sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*», como el primer intento del legislativo de regular el vacío presentado por la legislación del trabajo.

Por último, es importante diferenciar el ejercicio abusivo de la facultad subordinante del empleador, el cual podría entenderse como el medio por el cual se pretende un mayor aprovechamiento de la mano de obra, imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, frente al acoso laboral, tema de nuestro estudio, entendiéndose

como el atentado en contra de la dignidad del trabajador y su derecho a la integridad psíquica y su salud mental.

5. Prohibiciones al empleador. Otra limitación al acoso laboral. «Acoso de un plano superior a inferior»

El artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales genéricas sobre prohibiciones establecidas para el empleador; corresponde establecer dentro del cuerpo del reglamento interno de trabajo demás prohibiciones, dependiendo de las características propias de las laborales dentro de la empresa.

Entre las diferentes causales genéricas del artículo antes mencionado, para lo que interesa a nuestro estudio, se destaca la causal novena, cuyo texto establece: *Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad*. Se observa que esta causal evita que dentro de las relaciones de trabajo se presenten actos de hostigamiento, maltrato, humillaciones, persecuciones, discriminaciones, agresiones, provenientes del empleador hacia el trabajador. En el evento de configurarse esta prohibición, le asiste al trabajador el derecho de terminar el contrato de trabajo por justa causa imputable al empleador, o como lo ha llamado la doctrina alegando «*el despido indirecto*»⁴. Lo anterior sin perjuicio de las demás sanciones prevista en la convención colectiva, pactos colectivos, laudo arbitral o en el reglamento interno de trabajo⁵.

6. Reglamento interno de trabajo: instrumento idóneo para sancionar las conductas abusivas provenientes del trabajador o del empleador. «Acoso de un plano superior a inferior» – «Acoso de un plano inferior a superior» – «Acoso horizontal»

El reglamento interno de trabajo es el instrumento idóneo creado por la legislación laboral para conservar la disciplina dentro del ambiente

⁴ Es oportuno precisar que la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa últimamente ha sido sometida a varias reformas legales, como fue la de la Ley 789 de 2002 y la Ley 50 de 1990. Ante esta variedad de disposiciones es indispensable considerar el régimen de transición expuesto por esas normas, para así evitar imprecisiones al momento de aplicarla.

⁵ En el evento que el proyecto de ley 088 de 2004 sea convertido en ley, además de las sanciones previstas en las diferentes fuentes del derecho laboral, el empleador se vería expuesto a la imposición de sanciones pecuniarias, las cuales pueden oscilar entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, dependiendo de la gravedad del acto.

de trabajo. Gracias a él se pueden sancionar las conductas reprochables provenientes del trabajador. Consideramos que la concepción tradicional que se le ha dado a este instrumento, consistente en que el trabajador es su único destinatario, debe cambiar; su campo de aplicación debe ser más amplio, inclusive debe afectar al empleador por ser parte esencial del contrato de trabajo. La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha constituido en el hito de esta nueva tendencia⁶. Adicionalmente, el proyecto de ley 088 de 2004 impone a los empleadores que establezcan en el reglamento de trabajo mecanismos de prevención de acoso laboral y el procedimiento para superar las que ocurran en el trabajo⁷.

En ese orden de ideas, un nuevo concepto de reglamento interno de trabajo sería entenderlo como un código de conducta que tenga como propósito conservar el respeto y las buenas relaciones entre empleador y el trabajador y viceversa. Este nuevo concepto permitiría que los trabajadores puedan participar en la elaboración del reglamento interno de trabajo, lo que facilitaría la implementación de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral provenientes del empleador; sólo así sería posible y real la defensa de los trabajadores frente al acoso proveniente del empleador.

De lo dicho anteriormente, el reglamento interno de trabajo sería el instrumento idóneo para establecer expresamente las diferentes conductas provenientes del empleador y del trabajador calificadas como de acoso laboral. Esas conductas pueden tipificarse en el capítulo correspondiente a la escala de faltas, las cuales, dependiendo de su gravedad, pueden sancionarse, en el evento de ser imputable al trabajador, con un simple llamado de atención con anotación en la hoja de vida del trabajador; suspensión temporal del contrato de trabajo y, en el evento más grave, con la terminación del contrato de trabajo por justa causa. En el evento de ser imputable al empleador, puede sancionarse con la imposición de medidas preventivas o correctivas, dependiendo de la gravedad. Consideramos que la imposición de estas sanciones, en especial aquellas dirigidas al empleador, debe corresponder a un tercero imparcial,

⁶ En sentencia C-934 de 2004, la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad condicionada de los artículos 106, 118 y 119 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido que el empleador debe escuchar a los trabajadores y abrir el escenario para la discusión, cuando se estipulen en el reglamento de trabajo disposiciones que los afectan, como las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para quejas.

⁷ Artículo 6°, proyecto de ley 088 de 2004.

el cual, por excelencia, debe ser el Ministerio de la Protección Social, eso sí, previo cumplimiento del trámite correspondiente establecido en el propio reglamento o en normas especiales que para el efecto dicte el legislador, para así verificar la veracidad de los hechos y permitir la defensa del encartado.

7. La jurisprudencia de la Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 1998, un hito en cuanto al acoso dentro de las relaciones de trabajo

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en especial la sentencia T-461 de 1998⁸, se ha constituido el punto de inicio en cuanto al entendimiento y alcance que esta corporación ha dado al acoso –en el sentido amplio– dentro de las relaciones de trabajo. En esa providencia estableció: *«El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en sí mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción. La dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada»*. La Corte Constitucional, luego de agotar las exquisitas consideraciones, ordenó a la sociedad accionada cesar *«todos los actos de hostigamiento que en contra del mencionado (...) viene ejerciendo»*. Lo anterior nos demuestra que la tutela se ha convertido en una herramienta idónea para dar fin actos constitutivos de acoso laboral cuando éstos vulneren los derechos fundamentales reconocidos a favor del trabajador.

Respecto a esta línea jurisprudencial pueden citarse las sentencias T-013 de 1999 (magistrado ponente Alfredo Beltrán Sierra) y la sentencia T-170 de 1999 (magistrado ponente José Gregorio Hernández). Ambas de la Corte Constitucional.

⁸ Magistrado ponente Alfredo Beltrán Sierra.

8. Sanciones previstas por la legislación laboral por acoso laboral

Como anteriormente se expuso, los hechos constitutivos de acoso laboral en gran medida se encuentran expuestas dentro de las causales de terminación por justa causa imputable al empleador y al trabajador. De las imputables al empleador se destacan los numerales 2° y 5° del literal b del artículo 62 de la codificación laboral; en cuanto a las imputables al trabajador, se observa el literal A del artículo antes mencionado. Las sanciones varían dependiendo del sujeto activo: empleador y trabajador.

En el evento que el acoso recaiga en una causal de justa causa imputable al empleador, le corresponde a éste último reconocer a favor del trabajador la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, conforme a las reglas establecidas por el artículo 64 de la codificación laboral, modificado por la ley 789 de 2002. Para efectos de determinar el monto de la indemnización, es indispensable tener en cuenta la modalidad del contrato de trabajo: contrato a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

En el evento que la justa causa sea imputable al trabajador, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, sin derecho al reconocimiento de indemnización alguna⁹.

En el caso que el acoso se tipifique dentro de algunas de las prohibiciones expuestas en el reglamento interno de trabajo, la sanción varía dependiendo de la gravedad de la falta: en menor escala, se sancionaría con una simple amonestación con anotación a la hoja de vida del trabajador; en escala media, se sancionaría con la suspensión temporal del contrato de trabajo y / o multa¹⁰; y en el evento de ubicarse la falta en una escala mayor, se presentaría la terminación del contrato de trabajo por causa imputable al trabajador.

⁹ Anteriormente la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador acarrea el no pago de las primas de servicios, conforme a lo señalado en el literal a y b del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Debido a la sentencia C-034 de 2003, proferida por la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador no es óbice para que el trabajador reciba el pago de la mencionada prestación social. En consideración a lo anterior, en todos los eventos corresponde el pago de las primas de servicios, sin importar la forma en que terminó la relación laboral.

¹⁰ En cuanto al periodo de suspensión del contrato de trabajo y el monto de la multa, debe considerarse lo expuesto en los artículos 112 y 113 de la codificación laboral.

En este capítulo de nuestro estudio es importante traer a colación las sanciones previstas por el proyecto de ley 088 de 2004 en el evento que se realicen conductas consideradas como de acoso laboral provenientes del empleador. Veamos:

- Sanción administrativa de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Obligación de cancelar a la E.P.S. o a la A.R.P. a la cual se encuentre afiliado el trabajador, el pago del 50% del costo del tratamiento en el evento que la enfermedad se produzca como causa del acoso laboral.
- Presunción que el despido indirecto se presentó como causa del acoso laboral ejercido por el empleador.

9. **Efectos del acoso laboral:** *enfermedad profesional*

No se requiere que el legislador forma expresa califique el acoso laboral como enfermedad profesional. Basta con remitirse a lo establecido en el parágrafo segundo del artículo 11 del decreto 1295 de 1994 para concluir que es también enfermedad profesional toda patología que tenga relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, es decir, sólo basta demostrar el nexo existente entre la actividad realizada por el trabajador y los factores relacionados con ella con la enfermedad, para catalogarse como enfermedad profesional.

10. **Protección laboral frente a actitudes retaliatorias del empleador**

Hasta el momento la legislación laboral no ha establecido herramientas jurídicas suficientes que protejan al trabajador frente a las represalias del empleador por quejas, reclamaciones, denuncias, presentadas por éste en respuesta a los actos de acoso laboral. Ese vacío jurídico afecta directamente la estabilidad laboral del trabajador y, por supuesto, produce un efecto negativo en cuanto al índice de denuncias de las conductas calificadas como de acoso laboral y queda impune el acto del acosador.

Para lograr la efectividad del fin propuesto por el legislador en el proyecto de ley 088 de 2004, se estableció una nueva forma de fuero

laboral, consistente en que «*la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos o sancionatorios consagrados (...) carecerán de todo efecto cuando se profieran 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 denunciados*»¹¹. Este nuevo fuero –el cual llamaremos *fuero del acosado*– tiende a proteger al trabajador de las represalias del empleador por la denuncia presentada en su contra por la realización de conductas consideradas como de acoso laboral.

Este fuero, al igual que el fuero de maternidad y el fuero de discapacitados, parten de una presunción legal, es decir, puede ser desvirtuada por el empleador demostrando que el rompimiento del vínculo laboral obedeció a razones objetivas vinculadas íntimamente al contrato de trabajo, como sería la terminación por la configuración de una justa causa imputable al trabajador, entre otras razones.

Consideramos que el fuero consignado en el proyecto de ley 088 de 2004 presenta algunos reparos. Veamos:

- El proyecto de ley en estudio no expone la posibilidad de levantamiento del fuero antes de proceder a la desvinculación del trabajador, con lo cual desconoce las garantías propias de esta figura defensora de la estabilidad laboral que exigen la intervención de las autoridades laborales; ello quiere decir que el empleador puede desvincular al trabajador sin autorización previa.
- Además se critica en el sentido que este fuero no opera inmediatamente; obsérvese que su vigencia depende del hecho que «*la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados*». Esto quiere decir que en el evento que la autoridad competente decida archivar la investigación por no encontrar elementos de juicio suficiente para continuar con la investigación, la estabilidad laboral trabajador se vería comprometida frente a la inexistencia del fuero en estudio.

¹¹ Numeral 1º, artículo 8º, proyecto de ley 088 de 2004.

- Se observa que el fuero del acosado no opera antes que la autoridad que adelanta la investigación verifique el hecho denunciado; quiere decir que el trabajador puede ser despedido sin posibilidad alguna que ésta pueda hacer valer el fuero en estudio.

CONCLUSIONES

- Se considera como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, 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 del mismo.
- El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades: agresión, maltrato, humillación, persecución, discriminación y entorpecimiento. Puede provenir de parte del empleador o del trabajador.
- La legislación laboral establece las herramientas necesarias para contrarrestar las conductas constitutivas de acoso laboral provenientes del empleador: las justas causas de terminación del contrato de trabajo imputable al empleador, el reglamento interno de trabajo y algunas de las prohibiciones para el empleador.
- El acoso laboral puede considerarse como una enfermedad profesional.
- El proyecto de ley 088 de 2004 reconoce la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador víctima de las retaliaciones del empleador por las denuncias presentadas en su contra por la realización de conductas calificadas como de acoso laboral.

