

LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS EVENTOS DE ACOSO LABORAL EN EL CONTEXTO JURÍDICO COLOMBIANO

Autores: Sergio David Contreras Mejía, Laura Carolina Castro Lozano. ¹

RESUMEN

El objetivo del *paper* es analizar la responsabilidad civil y penal del empleador frente a los eventos de acoso laboral en el contexto jurídico colombiano. Para lo anterior, se ha hecho una revisión legal, doctrinal y jurisprudencial en torno al tema objeto de estudio en el marco de la investigación jurídica. En primer lugar se aborda la noción jurídica del acoso laboral a partir de una interpretación de la doctrina y la jurisprudencia. Seguido, se analiza la Ley 1010 de 2006 en correlación con el Código Sustantivo de Trabajo a fin de establecer las obligaciones y deberes que tiene el empleador respecto a la seguridad de los trabajadores así como el goce efectivo de sus derechos, aspecto sobre el cual puede fundamentarse la responsabilidad civil y penal del empleador en casos de acoso laboral. Por último, se estudia los diversos tipos de responsabilidad que tiene el empleador frente a los eventos de acoso laboral. El análisis permite concluir que determinadas conductas de acoso laboral pueden tener repercusiones en otros ámbitos jurídicos como el civil y el penal.

Palabras clave: acoso laboral, empleador, trabajador, responsabilidad civil, responsabilidad penal.

INTRODUCCIÓN

Los ambientes laborales son espacios dinámicos y complejos basados en las relaciones humanas y la interacción entre empleador y trabajadores. De allí que Tena (2012) señale que en las relaciones laborales se configure un contrato de trabajo psicológico. Estos ambientes pueden estimular y fortalecer la actividad productiva así como la calidad de vida de las personas que integran las organizaciones. Pero así mismo, cuando se antepone la producción y el poder, los ambientes laborales pueden convertirse en escenarios apropiados para la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores (Cruz, 2012). Esto se debe a que en las relaciones laborales, el empleador ostenta una ventaja frente al trabajador al ser propietario de los medios de producción, es decir, goza de un poder económico que le facilita

¹ Estudiantes de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad social de la Universidad Libre.

llevar a cabo sus propósitos y objetivos. Por otro lado, el trabajador sólo cuenta con su mano de obra para subsistir.

Thompson (1998) explica que los individuos en la sociedad están movidos por intereses y la satisfacción de los mismos depende de la cantidad y el tipo de recursos que dispone. De este modo, el poder corresponde a las capacidades que tiene un individuo en términos de recursos y medios para alcanzar los propósitos y objetivos trazados. En el caso de la relación laboral, el empleador ostenta mejores y mayores capacidades que el trabajador, y la imposición de dichas capacidades sobre el trabajador puede configurar la violación de sus derechos fundamentales.

A fin de equilibrar la balanza en la relación empleador – trabajador, la Ley ha creado un marco normativo garantista y protector para el trabajador, de tal manera que sus derechos ciertos e indiscutibles no se vulneren con el uso arbitrario del poder que tiene el empleador. Una de estas normas que integran el marco jurídico para la protección del trabajador a partir del goce efectivo de sus derechos, además de armonizar la relación entre las partes de la relación laboral, es la Ley 1010 de 2006 por la cual “*se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*” (Congreso de la República, 2006, 23 de enero). Sobre esta norma la Corte Constitucional ha señalado que su objetivo es el de:

[...] crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral. (Corte Constitucional, 2008, 4 de marzo)

La Ley 1010 de 2006 tiene por objeto tanto prevenir como sancionar aquellas conductas que pueden ser calificadas como de acoso laboral. De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el acoso laboral puede concretarse en conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento de las actividades propias del trabajo, desprotección del trabajador y desigualdad laboral. En otras palabras, son muy variadas las conductas que pueden ser calificadas como de acoso laboral y por ello la Ley 1010 de 2006 fue expedida en un marco amplio de aplicación a fin de incluir en ella todas las posibles situaciones fácticas.

El Código Sustantivo del Trabajo describe en su artículo 9° que el trabajo tiene una especial protección por parte del Estado y los artículos 57, 58, 59 y 60 incorporan los deberes de las partes del contrato y sus respectivas prohibiciones, constituyendo un marco de conducta. Para Medeiros (2005) con el acoso laboral se afecta “la integridad moral del trabajador, así como la dimensión social del derecho a la salud y, además, pone en grave riesgo la perspectiva

psíquica de este bien jurídico, que se verá efectivamente afectada cuando se concretan daños psíquicos”.

El acoso laboral es un fenómeno presente y significativo dentro de las organizaciones de cualquier tipo: “un ambiente de trabajo hostil, en el cual prevalecen los insultos, las ofensas, las agresiones verbales y físicas es una realidad cotidiana para los trabajadores de empresas públicas y privadas” (Domínguez, *et. al.*, 2006). De allí que la Ley 1010 de 2006, utilice “un lenguaje general y amplio (no restrictivo ni excluyente), que en el contexto de cada artículo y de la ley, bien puede llegar a aplicarse al sector público o privado, o tener un sentido especial que determina su verdadero significado” (Corte Constitucional, 2006, 18 de abril).

Como es lógico, la ejecución de cualquier conducta de este tipo puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador y ocasionar serios daños susceptibles de ser resarcidos por parte del empleador. No sólo los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales generan responsabilidad civil del empleador, pues el acoso laboral también puede ser fuente de responsabilidad civil debido “a la inobservancia de los deberes de protección y seguridad por los que debe velar el empleador” (Cruz, 2012). A partir de lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se configura la responsabilidad civil y penal del empleador frente a los eventos de acoso laboral en el contexto jurídico colombiano? Por tanto, el objetivo de este artículo es analizar la responsabilidad civil y penal del empleador frente a los eventos de acoso laboral en el contexto jurídico colombiano.

Métodos y materiales

El artículo tiene un enfoque cualitativo y es de naturaleza jurídica. Pérez (2009) describe que el Derecho debe ser interpretado como “un hecho social complejo que necesita estudiarse como método propio de otras disciplinas como la sociología, la antropología, la economía, la psicología, la historia y la política”. En otras palabras, el Derecho es un campo de estudio interdisciplinar que se enriquece con los aportes de otros campos científicos, pero a su vez dichas ciencias y disciplinas también reciben aportes del campo del Derecho. El acoso laboral como fenómeno social es estudiado por disciplinas como la sociología y la psicología, y el Derecho también lo toma como objeto de estudio ya desde el nivel socio-jurídico o jurídico.

La investigación jurídica de acuerdo a Cea (1983) tiene por objeto analizar de forma sistematizada el derecho positivo, la interrelación entre este con la vida social de los grupos sociales y los valores que encuadra el ordenamiento jurídico. En este orden, Cea (1983) indica que el derecho positivo corresponde “al sistema de normas jurídicas, válidamente formulado y que admite la coacción, entendiéndose que en tales normas hay preceptos -que describen las exigencias jurídicas- y las sanciones aplicables a quienes no los obedezcan”. Así mismo señala que los valores deben ser interpretados como “pautas o criterios, ideales

pero objetivos, mediante los cuales la realidad se discrimina en favor de lo que se quiere preservar o hacer efectivo”.

Para el cumplimiento del objetivo trazado en este artículo de reflexión se ha abordado inicialmente la noción de acoso laboral desde la perspectiva jurídica acudiendo a la doctrina y jurisprudencia en Colombia. Seguido, se analiza la Ley 1010 de 2006 en correlación con el Código Sustantivo de Trabajo a fin de establecer las obligaciones y deberes que tiene el empleador respecto a la seguridad de los trabajadores así como el goce efectivo de sus derechos. Por último, se estudia los diversos tipos de responsabilidad que tiene el empleador frente a los eventos de acoso laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La noción de acoso laboral desde la perspectiva jurídica y bienes jurídicos tutelados

El acoso laboral o *mobbing* tiene su origen en las teorías elaboradas del profesor Heinz Leymann de la Universidad de Estocolmo, quien define el mismo como una situación que padece el trabajador por el hostigamiento al que se ve sometido a través la violencia psicológica y que tiene por efecto la generación de enfermedades psicosomáticas, estrés y estados de ansiedad (Ministerio de Justicia de España, 2005). Como se observa, los primeros estudios sobre el fenómeno del acoso laboral tuvieron origen en el campo de la psicología social de las organizaciones, contexto en el que se describía cómo determinadas conductas en el marco de las relaciones laborales podían “atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo” (Peralta, 2004).

En el contexto jurídico colombiano, la Ley 1010 (Congreso de la República, 2006, 23 de enero), señala en su artículo 2º que el acoso laboral es una conducta que tiene dos características: la persistencia y la demostración. Así, una conducta de acoso laboral debe ser reiterativa, sistemática y con evidencia de que su realización va encaminada a lesionar los bienes jurídicamente tutelables del trabajador. De allí que Topa, *et. al.* (2006) explique que la conducta del acoso laboral “no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior”. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha especificado que el acoso laboral o *mobbing* es:

[...] una conducta hostil dirigida contra un compañero de trabajo, un subalterno o incluso contra un jefe, que al ser persistente y lesiva de la dignidad de la persona, la coloca en una situación de indefensión, situación que puede llegar a comprometer seriamente la salud física y mental de quien padece el abuso, la humillación, la discriminación, el maltrato o la

amenaza, al punto de inducir al trabajador a abandonar su lugar de trabajo. (Corte Constitucional, 2008, 4 de marzo)

También menciona la Corte Constitucional en otra de sus sentencias que el acoso laboral es una práctica presente tanto en los sectores públicos como privados, en los cuales las conductas de *mobbing* se traducen en una violencia psicológica sistemática en la medida de que busca el menoscabo de la reputación profesional y la autoestima del individuo:

El acoso laboral es una conducta 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, 2007, 26 de septiembre)

Esta conducta no sólo es ejercida sobre el trabajador por parte del empleador, el jefe o el superior jerárquico, sino que puede ser realizada por un compañero de trabajo o un subalterno. El objetivo de la conducta es infundir o producir miedo, intimidación, terror o angustia en el trabajador con el fin de generarle un perjuicio laboral como lo es provocar desmotivación, y así, la renuncia al mismo trabajo, por lo que se trataría de un despido sin justa causa pues el trabajador ha sido puesto en condición de vulnerabilidad.

El acoso laboral se convierte en una desventaja para el trabajador, el cual prefiere callar la injusticia pues de ello depende la conservación de su trabajo, es decir, su medio de subsistencia. El acoso laboral puede darse en diversas modalidades, y la Ley 1010 describe varias de ellas de forma general, lo que permite que otras conductas diferentes puedan ser señaladas como acoso laboral. Dentro de estas está el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral (Congreso de la República, 2006, 23 de enero).

Una conducta de acoso laboral incluye la violencia física y moral, el menoscabo de la libertad física o sexual, las expresiones injuriosas, las arbitrariedades reiteradas, la carga excesiva en el trabajo, los cambios de horarios o puestos de trabajo de forma arbitraria, la discriminación a causa del género, la raza, el origen, etc., las acciones que obstaculicen las labores a fin de que el trabajador no cumpla a cabalidad con sus funciones y deberes, acciones que menosprecien al trabajador, conductas que pongan en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, entre otras. Sin embargo, valga aclarar que las conductas descritas por la Ley 1010 de 2006 pueden configurarse en conductas de tipo penal. De este modo lo ha expuesto el Tribunal Constitucional al señalar:

No obstante, las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones en otros ámbitos como en el penal. Así, por

ejemplo, el delito de constreñimiento ilegal es agravado en razón a un elemento laboral. En efecto, el artículo 182 del Código Penal dice que *el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años*. Esta conducta es agravada cuando *el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar*. (Corte Constitucional, 2007, 14 de noviembre; Corte Constitucional, 2006, 14 de mayo)

Como se ha descrito, el ordenamiento jurídico que estructura el acoso laboral, en especial la Ley 1010, es amplia en cuanto a la descripción de las conductas de acoso laboral. De acuerdo a Fornés (2002) las conductas de acoso laboral pueden ser clasificadas en activas y pasivas (cuadro 1). Las primeras corresponden a actos que infieren un hacer por parte del agresor mientras que las segundas implican un no hacer. Tanto las formas de acoso laboral activas como pasivas tienen el mismo objetivo: maltratar al trabajador en el marco de las relaciones laborales vulnerando sus derechos fundamentales.

Cuadro 1.

Conductas habituales de acoso laboral

FORMAS HABITUALES DE MALTRATO EN EL ACOSO LABORAL	
ACTIVAS	PASIVAS
Mentiras y calumnias sobre la víctima.	Miradas de desprecio.
Bulos sobre la vida privada de la víctima.	Silencios intencionados.
Descalificación, ridiculización y humillación pública.	Ignorar a la víctima: No saludarla.
Exposición de la víctima a críticas del grupo.	No sentarse a su lado. No mirarla a la cara cuando se le habla.
Referirse a la víctima utilizando apodos.	Esconder información a la víctima.
Alusiones veladas y malintencionadas.	No convocarla a reuniones.
Utilización de sarcasmos, indirectas, insinuaciones sin terminar de expresarse directamente.	Dejar de asignar labores a la víctima. No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo.
Interrumpir constantemente a la víctima.	No invitarle a fiestas ni celebraciones de trabajo.
Dar información contradictoria con tal de inducir al error.	No cederle la palabra en las reuniones.
Impedir la comunicación o expresión con el grupo con el fin de aislar a la víctima.	No recibir respuestas a sus preguntas verbales o escritas.
Asignación de tareas insignificantes o humillantes para el grado de preparación de la víctima.	Evitarle cualquier actividad que tenga una posible influencia. Ignorarlo en cuestiones o decisiones que atañen a su área de trabajo.
Amenazas verbales o por escrito.	
Darle tareas sin sentido o innecesarias.	

Fuente: Fornés (2002)

La Ley describe una gran variedad de situaciones que constituyen acoso laboral, aunque en cada una de ellas debe estar los elementos de la persistencia y la demostración, y el fin perseguido por el sujeto activo es el de causar daño efectivo al trabajador. La violencia psicológica es de forma (Jácome Sánchez. 2013)

[...] sistemática y recurrente (al menos una vez por semana), y durante un tiempo prolongando (más de seis meses) con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente el abandonando el lugar de trabajo. (Ministerio de Justicia de España, 2005)

Sin embargo, la violencia psicológica es más difícil de demostrar:

El concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre. Así, la violencia en el lugar de trabajo le incorpora a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso La violencia psicológica en el lugar de trabajo no es fácil de identificar pues sus consecuencias pueden negarse o deformarse. Por consiguiente, en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político. (Peralta, 2004)

Es evidente que el acoso laboral constituye una violación directa al derecho descrito en el artículo 25 de la Carta Política. Así lo menciona la Corte Constitucional, quien considera que “los actos de violencia física o psicológica que se desarrollan en el ámbito laboral tendientes a ultrajar la dignidad de las personas, constituyen una violación al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas” (Corte Constitucional, 2008, 4 de marzo). Y el logro de una relación laboral en condiciones dignas no se suscribe en el salario y el cumplimiento de esta obligación, sino que integra otros factores como “el permitir y brindar las condiciones necesarias para que el trabajador pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada” (Corte Constitucional, 1998, 3 de septiembre).

El procedimiento que se debe seguir para la protección de los derechos del trabajador frente a un posible acto de acoso laboral, incluye asistir a las instancias legalmente designadas para dar a conocer de la situación que se presenta. Las primeras instancias internas competentes incluyen a los comités de convivencia y el jefe superior. Sin embargo, ante la ausencia de una respuesta, “la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral” (Motta, 2008).

Los bienes jurídicos protegidos con la Ley 1010 (Congreso de la República, 2006, 23 de enero) aparecen en el artículo 1º de la misma la cual señala como bienes tutelables: “(1) el trabajo en condiciones dignas y justas, (2) la libertad, (3) la intimidad, (4) la honra y (5) la salud mental de los trabajadores, (6) la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y (7) el buen ambiente en la empresa”. La Corte Constitucional ha señalado que las normas que sobre acoso laboral se han dictado, buscan la protección de los “derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales atendiendo a su especificidad y al tipo de problemas, abusos y arbitrariedades que en dichos contextos se pueden presentar” (Corte Constitucional (2007, 14 de noviembre).

La Corte Constitucional también ha señalado en relación con los bienes jurídicos protegidos con la presente Ley que estos son “la dignidad, la integridad física y moral, la libertad física y sexual, el derecho a la intimidad, al buen nombre y la seguridad” (Corte Constitucional, 2006, 14 de mayo) y agrega que otros también son protegidos con la misma norma. Pero especifica en la ponderación que hace sobre los mismos, que “la dignidad humana es el bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución”. Es imposible que el derecho al trabajo se separe del principio de la dignidad humana. Por tanto, se persigue que el trabajo de cada persona se haga en condiciones dignas y justas, lo cual se concreta a través del [...] establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo. (Corte Constitucional (2006, 14 de mayo)

Obligaciones y deberes legales del empleador: su inobservancia como fuente de responsabilidad

El Código Sustantivo de Trabajo (en adelante CST) (Gobierno Nacional, 1950, 5 de agosto) describe que el trabajo goza de especial protección por parte del Estado (art. 9º) y que ello se concreta en una debida y oportuna protección de los derechos de los trabajadores (art. 9º). Así mismo, la normatividad indica que las garantías y derechos de los trabajadores son aplicables en igualdad de condiciones a todos los individuos que prestan su fuerza trabajo en una relación laboral mereciendo la protección de las autoridades competentes (art. 10). (Jácome Sánchez. 2013) La lectura inicial del ordenamiento jurídico en concordancia con la Constitución Política de 1991 (en especial el art. 25 Superior), pone de manifiesto que la legislación laboral es un compendio normativo garantista que busca equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, pues estos últimos sólo cuentan con su fuerza de trabajo ante los dueños de los medios de producción.

La normatividad laboral es clara en señalar que el empleador tiene la obligación general de establecer un ambiente laboral y las medidas pertinentes que permitan la “protección y seguridad de todos los trabajadores” (art. 56 del CST). Para que dicha obligación sea cumplida a cabalidad, el empleador debe entre otras cosas poner a disposición del trabajador los instrumentos y medios requeridos para el ejercicio de las labores, procurar por la adopción de medidas que proteja a los trabajadores de accidentes laborales o enfermedades de trabajo (seguridad laboral, salud y prestación de primeros auxilios), pagar la remuneración acordada en el contrato de trabajo, guardar respeto por la dignidad del trabajador sus creencias y sentimientos, entre otros (art. 57 del CST).

En este orden de ideas, las conductas de acoso laboral y otras formas de hostigamiento configuran la inobservancia de las obligaciones generales y específicas del empleador. Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral mencionada en el art. 7° de la Ley 1010 (Congreso de la República, 2006, 23 de enero) es una manifestación del incumplimiento de las obligaciones legales consignadas en el CST. El deber de protección impuesto al empleador implica la toma de medidas y la adopción de mecanismos para que el ambiente laboral sea el adecuado y las condiciones laborales sean las más aptas para el desarrollo de las funciones de los trabajadores (Sierra y Nasser, 2012).

Por su parte, el artículo 59 del CST señala las prohibiciones legales que tiene los empleadores. Dentro de estas se encuentran: (1) deducir, retener o compensar suma del monto de los salarios o las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, (2) respeto por los salarios devengados por el trabajador, (3) obligar a comprar mercancías o víveres de determinado origen, (4) exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que admita un trabajo, (5) limitar o presionar al trabajador lesionando su derecho de asociación laboral, al sufragio o a la libertad de creencia religiosa o postura política, (6) hacer o tolerar propaganda política al interior de los sitios de trabajo, o el desarrollo de rifas, colectas o suscripciones, (7) adoptar sistemas de listas negras, y (8) ejecutar o autorizar cualquier acto que menoscabe los derechos de los trabajadores o que vulneren su dignidad. (Jácome Sánchez. 2013)

Las conductas asociadas con el acoso laboral implican una violación a la prohibición legal que tiene el empleador de ejecutar o autorizar actos que vulneren la dignidad y los derechos de los trabajadores. La responsabilidad puede surgir o configurarse cuando el empleador ejecuta las diferentes formas de acoso laboral (pasivas o activas) o cuando tolera la ejecución de estas conductas en otros, mostrando total indiferencia por la situación del trabajador que es víctima de los abusos y las ofensas. En este último caso el empleador incumple la norma correspondiente al artículo 57 del CST pues el legislador le atribuyó al empleador la responsabilidad de adoptar medidas de protección para el trabajador a fin de proteger su salud. Como lo ha señalado la jurisprudencia reciente, no basta que el empleador afilie al trabajador a la seguridad social para satisfacer su obligación de protección y

seguridad. Por el contrario, el empleador debe disponer de todos los medios, estrategias, programas y acciones requeridos para garantizar la salud de los trabajadores y su bienestar en general:

La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo [...]. (Corte Constitucional, 1994, 6 de diciembre)

La Corte Suprema de Justicia (2014, 15 de noviembre) refiriéndose al caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, indicó que no era suficiente que el empleador capacitará y suministrará al trabajador los elementos de protección, pues su responsabilidad iba hasta la exigencia y vigilancia efectiva de los trabajadores para que adoptarán medidas a fin de reducir los riesgos originados en el desarrollo de la labor. Para el alto Tribunal, en los ambientes laborales prima la seguridad y el bienestar de los trabajadores sobre cualquier otra consideración. Si bien la Corte no se refería específicamente a las medidas patronales para evitar el acoso laboral, es entendible su aplicación al tema en concreto pues algunos de los bienes jurídicos tutelables son los mismos del acoso laboral: la salud, vida, bienestar e integridad física de los trabajadores.

Si bien el acoso laboral pocas veces se manifiesta en agresiones físicas, la persecución psicológica puede dar lugar al daño psico-social del individuo. Y si se considera que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad o incapacidad, y en su lugar, se asume como un estado completo de bienestar en las dimensiones físico, mental y social de la persona como lo ha indicado la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), el empleador se encontraría en la obligación de resarcir los daños provocados al trabajador por los efectos del acoso laboral. Así mismo, es importante señalar que el estrés y la depresión es estimada como la principal causa de muerte para el año 2020 por el riesgo suicida que provoca (Levi, 2001).

Para González (2012) el acoso laboral implica un detrimento de los derechos fundamentales, lo cual representa un conflicto susceptible de ser judicializado para (1) solicitar que el agresor se abstenga de realizar las acciones que dan lugar al acoso laboral, o (2) exigir el resarcimiento y/o castigo por los daños provocados. En Colombia, la acción de tutela puede ser el medio más eficaz para evitar que se configuren daños mayores o violación a los derechos fundamentales de la persona que padece el acoso laboral, sin embargo, la Ley 1010 (Congreso de la República, 2006, 23 de enero) permite que se efectúe la denuncia ante los Inspectores de Trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo.

La jurisprudencia sobre la responsabilidad del empleador en cuanto al incumplimiento de sus obligaciones específicas es amplia como en el caso de las derivadas de a la seguridad social de los trabajadores. Sin embargo, no lo es frente a la responsabilidad que tienen los empleadores por los actos de acoso laboral y hostigamiento. En efecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional aborda en gran medida el tema de la responsabilidad civil surgida por el empleador cuando incumple con la obligación de afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social, pero poco se ha referido a la responsabilidad configurada por hechos de acoso laboral.

En este orden de ideas, el artículo 216 del CST señala que “cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente o de la enfermedad profesional [de un trabajador]”, el mismo está obligado a la indemnización por perjuicios causados. Por tanto, frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales cuya causa se asocie a actos de acoso laboral o de hostigamiento, es lógico inferir que el empleador deberá indemnizar al trabajador. Además de ello, es posible que se configure otro tipo de responsabilidad como la de naturaleza penal y aquella surgida por el daño moral subjetivo ocasionado. (Jácome Sánchez. 2013)

La Corte Suprema de Justicia (2009, 3 de junio) refiriéndose al artículo 216 del CST y al artículo 63 del Código Civil Colombiano (Congreso de la República, 1887, 15 de abril), ha indicado que el patrono tiene la obligación de indemnizar al trabajador cuando se demuestre de manera suficiente su culpa, es decir, la falta de cuidado y debida diligencia en la administración de sus negocios:

El mero incumplimiento en la diligencia y cuidado debidos que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios propios, para esta clase de asunto la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores frente a las relaciones subordinadas de trabajo, es suficiente para dar por acreditada la culpa patronal y la consecuente responsabilidad [...], generándose la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados [...].

Con todo lo anterior, resulta perentorio destacar el contenido del artículo 63 del Código Civil Colombiano (Congreso de la República, 1887, 15 de abril) que reza en los siguientes términos: “culpa grave es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios Esta culpa en materias civiles equivale al dolo”. Resulta evidente que en los eventos de acoso laboral cuando el empleador asume el desarrollo de conductas de hostigamiento o permite la ejecución de las mismas sin brindar los mecanismos y medios requeridos para evitar y sancionar los mismos al interior de la organización, o la debida protección al trabajador, incurre en una culpa grave conforme a la legislación civil.

Implicaciones del acoso laboral en otras dimensiones jurídicas

De acuerdo al Código Civil Colombiano (Congreso de la República, 1887, 15 de abril) los perjuicios que pueden ser indemnizados son el daño emergente y el lucro cesante (art. 1613). El primero es entendido como el perjuicio ocasionado por la pérdida que se tiene por el no cumplimiento de la obligación, su cumplimiento imperfecto o tardío, y el segundo es conceptualizado como la ganancia o provecho que se deja de percibir por las mismas condiciones antes descritas (art. 1614). En materia laboral, el artículo 64 del CST indica que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo da lugar a la indemnización por el lucro cesante y el daño emergente: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”.

En los eventos de acoso laboral donde es víctima el trabajador de serios y graves agravios sobre su dignidad y derechos fundamentales, el objetivo del agresor es desacreditar a la víctima y obligarlo a que renuncie a su puesto de trabajo. Es lógico que cuando la renuncia del trabajador se encuentra mediada por el acoso laboral que padece, es decir, cuando el trabajador renuncia por la situación insoportable a la que se ve enfrentada por la agresión y el maltrato psicológico y moral, se configura la figura del artículo 64 del CST con obligación del empleador de indemnizar el perjuicio ocasionado:

[...] la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. [Entonces] cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador [...]. (Corte Constitucional, 2010, 15 de junio)

Del mismo modo, la Corte Constitucional ha indicado que es posible llevar a sede constitucional los casos donde además de verse cumplido los elementos probatorios de la renuncia presionada por el trabajador, aquellos donde se cause una lesión grave e irremediable al trabajador. Esto significa que en los eventos de acoso laboral y conductas de hostigamiento, el tribunal Constitucional puede conocer de estos casos para dirimir controversias y establecer los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Por tanto, no sólo la indemnización por daño emergente y lucro cesante son aplicables en aquellas situaciones de acoso laboral, pues es posible la presencia de otro tipo de perjuicios.

Lo anterior se encuentra en coherencia con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (2014, 22 de octubre), quien ha señalado que cuando el trabajador sufra un daño moral por el despido injustificado, puede acudir a la jurisdicción ordinaria para que sea indemnizado y resarcido. De acuerdo a la sentencia, toda pérdida de trabajo puede causar un daño moral al trabajador, pero en los casos donde se evidencie y demuestre una actuación reprochable por parte del empleador, este último está obligado a indemnizar al trabajador por las afectaciones y lesiones provocadas al trabajador. En efecto, el daño moral a resarcir puede ser de diferente origen (incluido el laboral), pues los principios generales del Derecho establecen que todo daño moral debe ser resarcido, y según la Corporación el artículo 216 del CST es lo suficientemente amplio como para incluir dentro del mismo el daño moral. (Calderón Ortega. 2014)

Una posición adicional que fortalece lo dicho hasta ahora en materia de Responsabilidad Civil con ocasión del acoso laboral es la holística del rompimiento o incumplimiento del contenido obligaciones, independiente de la naturaleza jurídica de dicho contenido (laboral, civil, familia, agraria, comercial, penal, etcétera) o si es de procedencia contractual o legal (extracontractual). Esta teoría genérica analizada desde los apuntes de clase Responsabilidad Civil del Profesor Muñoz (2016), garantiza para toda actividad humana en donde, causado el daño acompañado del incumplimiento del contenido contractual (contrato) o extracontractual (cuasicontrato, cuasidelito o la ley), se active una fuente más de las obligaciones, como lo es, la responsabilidad civil, independiente de las consecuencias o sanciones que la ley o la jurisprudencia establezcan por la actividad principal, en sana interpretación del artículo 2341 del Código Civil. Así entonces, si la pretensión principal es el cese del *mobbing* o cualquier otra como el reintegro del trabajador despedido por causa injustificada o el pago de las prestaciones debidas, en caso de prosperidad de la misma, la decisión jurisdiccional no puede limitarse a éstas sino que además, de probarse un daño, debe emitirse en la resolutive una decisión de condena al pago del perjuicio, para el afectado directo o de indirectos incluso, como es el caso de los daños morales de su progenitora. (Calderón Ortega. 2014)

De La Responsabilidad Penal

Por otro lado, una revisión breve de las diversas formas de acoso laboral y hostigamiento como las sugeridas a lo largo del artículo, suponen la submisión de algunas de estas conductas en tipos penales consignados en el Código Penal Colombiano. En efecto, el Código Penal Colombiano (CPeC) (Congreso de la República, 2000, 24 de julio) en el capítulo tercero del título I consigna *los delitos contra la vida y la integridad personal*, y algunos de estos tipos penales puede configurar responsabilidades para el empleador cuando resulta evidente su participación en casos de acoso laboral.

El artículo 111 del Código Penal Colombiano (Congreso de la República, 2000, 24 de julio) sobre lesiones indica: “El que cause a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las

sanciones establecidas en los artículos siguientes”. Como se ha sostenido, la salud no es sólo ausencia de enfermedad sino un estado completo de bienestar físico, mental y social. Por tanto, dependiendo de la gravedad del acoso laboral perpetrado en contra de un trabajador, el empleador puede verse obligado a responder penalmente por los daños en la salud ocasionados. Por su parte, el artículo 115 del mismo Código indica la perturbación psíquica como un delito, el cual se puede asociar con el tema tratado en este artículo. En este tipo penal el legislador clasificó la perturbación psíquica como transitoria o permanente, definiendo para cada caso una pena diferente.

Así mismo, es posible que el empleador, cuya responsabilidad en acoso laboral sea evidente, comprobada y dolosa, responda penalmente por configurarse otros delitos que atentan contra bienes jurídicos tutelables como la autonomía personal, la integridad personal, la libertad de trabajo, la integridad moral, la libertad, integridad y formación sexual: (Ovalles, 2015)

Tortura (art. 178 del CPeC): el tipo penal señala que será responsables penalmente la persona que inflija a otro dolor o sufrimientos, con fin de obtener algo de ella, castigarla, intimidarla o coaccionarla por cualquier tipo de discriminación. En el acoso laboral el empleador o el agresor busca intimidar a la persona y que esta renuncie a su puesto de trabajo, y dependiendo de la gravedad de las acciones puede configurarse este tipo penal. Además, la norma establece que se incurrirá en la conducta punible tipificada cuando se persigan fines distintos a los ya descritos.

Violación a la libertad de trabajo (art. 198 del CPeC): el delito consagrado en este artículo indica que es responsable penalmente la persona que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro del trabajador de los sitios de trabajo o perturbe el libre ejercicio de la actividad laboral. En el acoso laboral una de las conductas que comúnmente se observan es la perturbación de las funciones laborales del trabajador.

Sabotaje (art. 199 del CPeC): el tipo penal indica que será responsable penalmente la persona que con el fin de paralizar el trabajo, destruya, inutilice o haga desaparecer medios de trabajo (v.g. herramientas, bases de datos, equipos). En el acoso laboral el empleador puede entorpecer la labor del trabajador acudiendo a estrategias como las descritas en el tipo penal.

Violación de los derechos de reunión y asociación (art. 200 del CPeC): la norma indica que hay lugar a responsabilidad penal cuando la persona impida o perturbe reunión lícita o ejercicio de derechos concedidos por la legislación laboral en materia de reunión o asociación. El acoso laboral puede manifestarse en conductas que limitan al trabajador en el ejercicio de sus derechos de reunión o asociación.

Acoso sexual (art. 210-A del CPeC): El acoso sexual puede ser una de las modalidades del acoso laboral, y está tipificada de la siguiente manera: “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”. Esta conducta se considera agravada cuando “el responsable tuviere cualquier carácter, posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima o la impulse a depositar en él su confianza” (Núm. 2º, art. 211).

Injuria (art. 220 del CPeC): Muchas veces en el acoso laboral se busca desacreditar a la persona a través de imputaciones deshonorosas, lo cual puede configurar el delito de injuria.

CONCLUSIONES

Las relaciones laborales suponen un conjunto de derechos y obligaciones de carácter ético y jurídico en cabeza del empleador y el trabajador. En otras palabras, las relaciones laborales se encuentran limitadas por disposiciones jurídicas de carácter laboral y civil. La sana lógica permite inferir que el buen desarrollo de las relaciones laborales implica el respeto de los derechos fundamentales de cada una de las personas que integra la unidad productiva, y que ante la ausencia del cumplimiento de las obligaciones por parte de uno de los sujetos de la relación laboral, se configura una responsabilidad de tipo legal. En el acoso laboral no sólo las relaciones laborales se ven afectadas pues los derechos de la persona que es víctima del hostigamiento y la persecución sistemática, sufren un deterioro, causando en muchas ocasiones daños de diferente tipo. Esto da paso a la configuración de diversos tipos de responsabilidad: laboral, civil y penal.

En el artículo se logró esbozar *grosso modo* como el empleador responsable de conductas de acoso laboral, ya sea por su participación activa en el mismo o por omisión en garantizar la seguridad, el bienestar y el cuidado de sus trabajadores, puede ser responsable por los perjuicios causados. En efecto, el empleador no sólo es responsable por el lucro cesante o el daño emergente que implica el despido injustificado, sino que además es responsable por el daño moral y las conductas cuyo encuadre se ajuste a algunas conductas tipificadas penalmente y que protegen bienes jurídicos como la autonomía personal, la integridad personal, la libertad de trabajo, la integridad moral, la libertad, integridad y formación sexual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calderón Ortega, Michelle Andrea. (2014) Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. Revista academia y Derecho. Universidad Libre seccional Cúcuta. N° 8 Enero- Junio 2014. pp. 71-98. Cúcuta, Colombia.

Cea, J. (1983). Sistema y problema de la investigación jurídica: para una dogmática flexible del Derecho. *Revista Chilena de Derecho*, 10, (Mayo - Agosto), 341-365.

Colombia. Congreso de la República. Ley 57 del 15 de abril de 1887 [Código Civil Colombiano]. Diario Oficial No. 7.019 del 20 de abril de 1887.

Colombia. Congreso de la República (2000, 24 de julio). Ley 599 del 24 de julio de 2000 [Código Penal Colombiano]. Diario Oficial No. 44.097 del 24 de julio de 2000.

Colombia. Congreso de la República (2006, 23 de enero). Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160 del 23 de julio de 2006.

Colombia. Corte Constitucional. (1994, 6 de diciembre). Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Colombia. Corte Constitucional (1998, 3 de septiembre). Sentencia T-461 del 3 de septiembre de 1998. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Colombia. Corte Constitucional (2006, 18 de abril). Sentencia C-282 del 18 de abril de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Colombia. Corte Constitucional (2006, 14 de mayo). Sentencia C-898 del 14 de mayo de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Colombia. Corte Constitucional (2007, 26 de septiembre). Sentencia C-780 del 26 de septiembre de 2007. M.P. Humberto Sierra Porto.

Colombia. Corte Constitucional (2007, 14 de noviembre). Sentencia C-960 del 14 de noviembre de 2007. M.P. Manuel José Cepeda.

Colombia. Corte Constitucional (2008, 4 de marzo). Sentencia T-238 del 4 de marzo de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo.

Colombia. Corte Suprema de Justicia (2009, 3 de junio). Sentencia Radicado 35121 del 3 de junio de 2009. M.P. Luis Javier Osorio López.

Colombia. Corte Constitucional (2010, 15 de junio). Sentencia T-457 del 15 de junio de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Colombia. Corte Suprema de Justicia (2014, 22 de octubre). Sentencia SL-14618 (39642) del 22 de octubre de 2014. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Colombia. Corte Suprema de Justicia (2014, 15 de noviembre). Sentencia SL-16102-14 (44540). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Colombia. Gobierno Nacional (1950, 5 de agosto). Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Cruz, M. (2012). *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral. Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Domínguez, J., Cantisano, G. y Galán, J. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18 (4), 766-771.

Fornés, J. (2002). Mobbing: la violencia psicológica como fuente de estrés laboral. *Enfermería Global*, (1), 1-10.

González, D. (2012). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses. *Tesis presentada para optar al título de Doctor en Psicología*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Jácome Sánchez, Sandro José. (2013) Algunas reflexiones presentes para el futuro del derecho del trabajo. *Revista Academia y Derecho*, N° 6 Enero- Junio 2013. Universidad Libre seccional Cúcuta. pp. 59-74. Cúcuta Colombia.

Levi, L. (2001). *Psycho-socio-economic determinants for stress and depression: A call for action*. En: Unión Europea. *Coping with stress and depression related problems in Europe. Final Report European Union Presidency* (pp. 17-20). Bruselas: Unión Europea.

Ministerio de Justicia de España (2005). *Manual sobre responsabilidad pública: Homenaje a Pedro González Gutiérrez-Barquín*. Madrid: Artes Gráficas Cofás.

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Via Iuris*, (4), 95-105.

Muñoz, L. (2016). *Apuntes de Clase como docente de Responsabilidad Civil*. Universidad Libre Seccional Cúcuta.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Documentos básicos*. Ginebra: OMS.

Peralta, M. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122.

Ovalles Rodríguez, F. (2015). Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano. *Revista Academia & Derecho*, 6(11), 227-258.

Pérez, G. (2009). Propuestas metodológicas para la investigación jurídica aplicada. *Revista Prolegómenos*, 12 (24).

Rodríguez, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo: la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Madrid: Dijusa.

Sierra, A. y Nasser, M. (2012). La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque jurisprudencial. *Revista Chilena de Derecho*, 39 (1), 57-76.

Tena, G. (2012). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (15), 85-107.

Thompson, J. (1998). *La Media y la Modernidad. Una Teoría de los Medios de Comunicación*. Buenos Aires: Paidós.

Topa, G., Morales, J. y Gallastegui, J. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18 (4), 766-771.