



Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado 08SE20221203000000037025

ASUNTO: Radicado 05EE2022120300000001647
Acoso Laboral.

Respetada señora, reciba un cordial saludo

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, habiendo recibido la comunicación del asunto, mediante la cual Usted solicita concepto sobre Acoso Laboral, se permite atender sus inquietudes, mediante las siguientes consideraciones generales.

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con respecto a sus inquietudes relativas al acoso laboral, cabe manifestar que la Ley 1010 de 2006 *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*, define en su artículo 2 el Acoso Laboral 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*

Página 1 de 15

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, teniendo la posibilidad el trabajador de presentar la queja de acoso laboral por ante el Comité de Convivencia Laboral y en caso de inexistencia por el mínimo número de trabajadores la posibilidad de solicitar ante el Inspector de Trabajo medidas de conminación o solicitar ante el Juez la investigación y sanción de las conductas de acoso laboral, como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando estuviere debidamente acreditado, teniendo fuero de estabilidad laboral el trabajador que presenta queja de acoso laboral.

En efecto, la definición y las modalidades de acoso laboral, se encuentran preceptuadas en la Ley 1010 de 2006, norma que en su artículo 2 a la letra dice:

“Artículo 2. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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 del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.” (resaltado fuera de texto)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

Las conductas que constituyen acoso laboral se encuentran preceptuadas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, norma que a la letra dice:

“Artículo 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- 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;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

El artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, establece el tratamiento sancionatorio del acoso laboral, norma que a la letra dice:

“Artículo 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación 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. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes r e t a l i a t o r i a s en contra de la posible víctima.”
(resaltado fuera de texto)

Por tanto, cuando el trabajador se ve compelido a la renuncia debido a que ha sido víctima de acoso laboral, la norma antes transcrita, trae como sanción, además de las que corresponden por el asunto en si mismo, la del pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al cual se refiere el ordinal 2 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, es decir, cuando se sanciona al empleador por la renuncia del trabajador por acoso laboral con el pago de la indemnización que comprende el daño emergente y lucro cesante, a la letra dice:

“Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

*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 caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, cuando el trabajador renuncia debido al acoso laboral, el empleador deberá pagar la indemnización a la que se refiere el artículo 64 del CST., antes transcrito, cuando el acoso *estuviere debidamente acreditado*, sea por ser el acosador o por haber tolerado el acoso.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

Todas las previsiones anteriores son aplicables tanto a los trabajadores vinculados mediante cualquier modalidad contractual como también al teletrabajador, a quien le cobija el fuero de estabilidad laboral en caso de haber sido víctima de acoso laboral o haber participado en los procesos relativos a él.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL POR QUEJA DE ACOSO LABORAL

En efecto, fuero de estabilidad en el Acoso Laboral, es una protección otorgada por la Ley 1010 de 2006, para aquellas personas que han interpuesto queja de Acoso Laboral, como garantía para no ser desvinculados de la Entidad o empresa empleadora o empleador, con el fin de evitar conductas retaliatorias por parte de la Entidad, empresa o empleador contra quienes colocan una queja de este talento.

Cabe manifestar que la Ley 1010 de 2006, prescribe garantías contra las actitudes retaliatorias que puede realizar el empleador, sus representantes o los victimarios, para evitar represalias contra quienes hayan colocado denuncia de acoso laboral, entre las cuales está prescrita en el artículo 11 numeral primero de la mencionada ley, en el sentido de que el despido del trabajador queda sin efecto, cuando el mismo se ha presentado dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, condicionado a que la autoridad administrativa o judicial competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, como también a los intervinientes en el proceso de acoso laboral, a quienes les cobija igualmente la protección antes aludida, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.” (resaltado fuera de texto)

Esta protección por tanto, cubre para evitar el despido a quienes son víctimas de acoso laboral o a quienes intervienen en los procesos de investigación del acoso laboral, en calidad de testigos, por tanto si la Entidad empleadora, la empresa empleador o el empleador conoce de la queja de Acoso Laboral, por haberla presentado el trabajador o el teletrabajador ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, empresa empleadora o empleador antes de su desvinculación efectiva, aun cuando el Comité por disposición legal, haya remitido la queja ante la Procuraduría General de la Nación, cuando no hubo conciliación al respecto, cuando se trata del sector público o ante la dirección de la empresa cuando se trata del sector privado para que el trabajador disponga la demanda ante el Juez Laboral, la funcionaria, el trabajador, el teletrabajador gozaría de fuero por la norma transcrita con antelación, lo que daría lugar a que pudiera reclamarlo ante la Autoridad Judicial, si el fuero fue desconocido pues los Jueces son las Autoridades con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, dentro del plazo estipulado por la ley.

El artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, establece el procedimiento sancionatorio para los casos de acoso laboral, norma que a la letra dice:

“Artículo 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Quando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Quando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.”

Las normas preinsertas se aplican sin distinción a todos los trabajadores, teletrabajadores o empleados, sean del sector privado o pertenezcan a una Entidad pública, trámite de la queja que dependiendo de la naturaleza jurídica del empleador, cambiará el curso del mismo y las Autoridades que lo conocen, después de la intervención del Comité de Convivencia Laboral de la empresa o entidad, según sea el caso, sino hay acuerdo entre las partes involucradas o en forma directa en caso de que por el número mínimo de trabajadores no haya Comité de Convivencia Laboral.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



En efecto, la Resolución 652 de 2012 *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*, modificada por la Resolución 1356 de 2012, establece las funciones del Comité de Convivencia Laboral, en su artículo 6:

*“Artículo 6°. **Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:*

- 1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.**
- 2 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- 3 **Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.**
- 4 **Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.**
- 5 Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad
- 6 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 7 **En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.**
- 8 Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- 9 Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- 10 *Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada” (resaltado fuera de texto)*

El artículo 9 de la Ley 1010 2006 *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*, señala que la víctima de acoso laboral podrá colocar en conocimiento su queja de acoso laboral, señalando la o las personas que ejercen el acoso y una prueba sumaria de la situación, norma que a la letra dice:

“Artículo 9 MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1o. Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006.

Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.” (resaltado fuera de texto)

Ahora bien, la norma antes transcrita establece la posibilidad de la víctima de acoso laboral para colocar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, o ante el Juez Laboral mediante demanda o ante el Inspector de Trabajo, para conminar al empleador, organismo y Autoridades mencionadas que actúan en el marco de la competencia endilgada por la ley, pues mientras el Comité realiza acciones de conciliación y entendimiento entre las partes para solucionar el conflicto, el Inspector de Trabajo como Autoridad administrativa tiene entre sus funciones las de conminar al empleador para que implemente las acciones establecidas en las normas mencionadas para solucionar el conflicto y el Juez investiga las conductas de acoso laboral, dirime el conflicto y declara derechos individuales.

La víctima de acoso laboral al presentar queja de acoso laboral debe hacerlo por escrito e identificar al acosador como también presentar prueba sumaria del acoso, es decir, *una plena prueba que da la certeza de la ocurrencia o existencia de un hecho, pero que no ha sido controvertida, ni discutida*, la cual en el acoso laboral tiene dificultad por los escenarios en los que el acoso se presenta o la

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

modalidad que utiliza el acosador para menoscabar a la víctima de difícil prueba, constituyéndose el estado de salud del trabajador diezmado si bien no la única prueba del acoso laboral, la más ostensible.

Tal como lo establecen las normas preinsertas, la víctima de acoso laboral podrá colocar queja ante el Comité de Convivencia Laboral, indicando por escrito, quién o quiénes son los acosadores y una prueba de su dicho, para que el Comité en un procedimiento confidencial escuche a los interesados y los reúna posteriormente a fin de propugnar por el arreglo amigable de la situación, pudiendo la víctima de acoso laboral, solicitar la intervención de una institución conciliadora autorizada, para el manejo del tema.

El ordinal séptimo de la Resolución 652 de 2012, antes transcrito, indica que si las partes no han podido llegar a un arreglo amigable de la situación, si se trata del sector público, compulsará copia a la Procuraduría General de la Nación, para la investigación pertinente de las conductas de los servidores públicos y de quienes representan a la Entidad, si han consentido la conducta de acoso y, si se trata del sector privado, el Comité debe informar a la alta dirección de la empresa, cerrar el caso y dejar en libertad la víctima de acoso para que si desea pueda acudir sea ante el Inspector de Trabajo para las acciones de conminación o ante el Juez laboral para la investigación y sanción del acoso laboral y cuando se trata del Sector Público, se informará a la Procuraduría General de la Nación, Autoridad administrativa competente para el efecto.

De tal manera que quien haya colocado queja de Acoso Laboral o haya participado en los procesos tiene un fuero de estabilidad, es decir, la garantía de no ser terminado su contrato o destituido y el despido o la destitución carecerán de efecto, siempre y cuando dicha situación se presente dentro de los seis meses siguiente a la petición o queja, el cual se aplicará siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en la norma cuya transcripción antecede.

Ahora bien, si con ocasión a las acciones de acoso laboral, el trabajador, el teletrabajador o la funcionaria sufrió una contingencia, la misma que sería de origen laboral, goza de fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta, además del fuero por ser víctima de acoso laboral.

Por ello, la víctima de acoso laboral podrá antes de instaurar la queja ante el Inspector de Trabajo o antes de acudir al Juez del Trabajo, para la investigación y sanción de las conductas de acoso, solicitar la intervención del Comité de Convivencia Laboral indicando por escrito, quién o quiénes son los acosadores y una prueba de su dicho, para que el Comité en un procedimiento confidencial escuche a los interesados y los reúna posteriormente a fin de propugnar por el arreglo amigable de la situación, pudiendo la víctima de acoso laboral, solicitar la intervención de una institución conciliadora autorizada, para el manejo del tema.

Por tanto, si el trabajador o el teletrabajador desea colocar una queja de acoso laboral, podrá hacerlo ante el Comité de Convivencia Laboral, para lograr un acuerdo entre las partes y que los actos de acoso cesen, pero sino se logra el acuerdo, el trabajador o el teletrabajador tendrá la posibilidad de acudir ante el Inspector de Trabajo para a aplicación de acciones preventivas de conminación y ante el Juez Laboral para la investigación y sanción de las conductas de acoso laboral, entre las cuales

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

está el pago de la indemnización señalada en el artículo 64 del CST., *cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo.*

Al respecto las consecuencias de la no voluntariedad de la renuncia del trabajador, la Corte Constitucional, consideró lo siguiente:

*“La Corte ha sostenido que cuando se alegue la renuncia como modo de terminación, **es labor del juez de tutela evaluar la espontaneidad con que ella se produjo**, ... cuando la dimisión es espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad, la acción de tutela resulta improcedente en virtud del principio de subsidiariedad. **El juzgador constitucional deberá conocer del asunto siempre que el actor logre demostrar en sede del amparo que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, es decir, que se produjo un despido indirecto, le produce un perjuicio irremediable.** En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, **causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección**”.¹ (resaltado fuera de texto)*

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como supremo juez natural de los debates entre otros, en materia laboral de las relaciones laborales individuales del sector privado, en la Sentencia Rad 13648 del 06 de abril de 2001, analiza la diferencia entre la renuncia que como se reitera debe ser libre, voluntaria y espontánea como expresión de la libertad y voluntad del trabajador, en el caso de que se pruebe que la misma ésta viciada por engaño o coacción se torna como una renuncia inducida o sugerida y así mismo estudia la figura del despido indirecto la que tiene lugar cuando si bien es una decisión libre del trabajador se deriva por una justa causa imputable al empleador, al señalar lo siguiente:

*“Debe precisarse inicialmente ante la **evidente confusión del Tribunal, que los conceptos “renuncia inducida o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.***

*En el primero de los eventos señalados, **la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento** (s e n t. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). **No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.***

¹ Corte Constitucional Sentencia T-674/14 Referencia: expediente T-4225151 Magistrado Ponente Doctor Jorge Iván Palacio P a l a c i o

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



En cambio, el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimidente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia.

En el presente caso, no queda duda a la Corte que la finalización de la relación contractual obedeció a iniciativa de la trabajadora, por motivos que imputa a su empleadora como justa causa. Es decir, que, contrario a lo que concluyó el Tribunal, para la Sala, en el presente caso se trata de un auto despido o despido indirecto, que reglamenta el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 y no de un constreñimiento o inducción a renunciar, que ni siquiera fue alegado por la demandante.

Por ello, el trabajador que considera que su empleador lo ha acosado o a permitido el acoso, tendrá derecho a percibir la misma indemnización que la que recibiría el trabajador a quien se le haya terminado en forma unilateral y sin justa causa el contrato, indemnización que dependerá de la modalidad contractual con la que fue vinculado el trabajador y el tiempo trabajado al servicio del empleador.

La Corte Constitucional, al pronunciarse sobre el Acoso Laboral, manifestó:

“50. Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:

Heinz Leymann lo define como “.....Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, 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 que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”⁴³.

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que son “Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral”⁴⁴.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





51. La Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”^[45].

52. La OIT indica que sus efectos provocan “una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”^[46].

53. Asimismo, la Comisión Europea señala que el acoso laboral es un “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”^[47].

54. La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“estrés laboral”) e inducir a la renuncia del empleado.

55. En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

56. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.

57. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguientes^[48]:

(i) Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.

(i) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.

(i) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.

(i) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera.

58. Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

· **Acoso vertical descendente:** ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.

· **Acoso vertical ascendente:** se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.

· **Acoso horizontal:** se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

59. Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

60. Lo anterior, puede generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana.² (resaltado fuera de texto)

En caso de haber controversia entre las partes, el Juez, es la autoridad encargada de decidir el asunto, por tener competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces de la República de manera exclusiva y excluyente, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

² Corte Constitucional Sentencia T-317/20 Referencia: Expediente T-7.591.317 Magistrada Ponente Doctora Cristina Pardo Schlesinger

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

Cordialmente,

FIRMA ORIGINAL

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica.

Elaboró: Adriana C. 18-01-2022

Revisó: A. Benavides.

Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica :E:\Trabajo en Casa Mintrabajo\YO PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN ENCARGO\AÑO 2022\ENERO 2022\18-01-2022\081909 Mary Renuncia por Acoso Laboral.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol