Providencia recopilada por GMH abogados
Adquiere nuestra suscripción en
www.gmhabogados.com.co/tienda-2
WhatsApp 313-8836491

Sentencia T-317/20

Referencia: Expediente T-7.591.317

Acción de tutela instaurada por Yon Fredy Suárez Navarro en contra de AXIS Security Consulting Services Ltda., Claudia Gómez, representante legal del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, el Consejo de Administración del Conjunto Residencial Palmeras del Parque y Óscar Santodomingo, integrante del Comité de Convivencia del Conjunto Residencial Palmeras del Parque.

Magistrada Ponente:
CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá D.C., dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Alberto Rojas Ríos, José Fernando Reyes Cuartas y Cristina Pardo Schlesinger, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de la decisión proferida en única instancia por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla el dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019), en el proceso de tutela de la referencia. La acción de amparo fue seleccionada para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Nueve de la Corte Constitucional[1] mediante Auto proferido el treinta (30) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), notificado por estado el dieciséis (16) de octubre de la misma anualidad.

I. ANTECEDENTES

[1] Integrada por los magistrados Diana Fajardo Rivera y Alejandro Linares Cantillo.

El señor Yon Fredy Suárez Navarro en nombre propio formuló acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana, por cuanto la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda.[2] resolvió dar por terminado de forma anticipada su contrato de trabajo a término fijo, mediante el cual se desempeñaba como vigilante en el conjunto residencial Palmeras del Parque[3], al argumentar el ejercicio de la facultad contractual contenida artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y sin tener en cuenta el presunto acoso laboral del que fue víctima por parte de la administradora de dicha unidad residencial.

1. La demanda

1. Yon Fredy Suárez Navarro manifestó que el 14 de noviembre de 2018 suscribió con la empresa AXIS Ltda. un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para desempeñarse como vigilante en el conjunto residencial Palmeras del Parque, en la ciudad de Barranquilla.

2. El accionante aseguró que en ejecución del objeto contractual fue víctima de acoso laboral por parte de la señora Claudia Gómez, administradora del conjunto residencial, pues lo gritaba e insultaba con frases como "*muerto de hambre", "su esposa puede estar muy enferma que eso no nos importa", "Usted no sirve para nada", "Incompetente*"[4] .

Específicamente, el peticionario se refirió a un altercado ocurrido el 24 de mayo de 2019, día en que según afirma no soportó más el maltrato propiciado por la administradora y le exigió respeto; circunstancia esta por la que fue retirado de su lugar de trabajo con el compromiso de ser reubicado en otro conjunto residencial.

3. Yon Fredy Suárez Navarro indicó que AXIS Ltda. inició un proceso disciplinario en su contra con base en dos (2) informes presentados por la administradora del conjunto residencial, el 24 de mayo de 2019, en donde comunicó a la empresa un altercado suscitado con el accionante, y le solicitó a la compañía de vigilancia que se tomaran "las medidas pertinentes". Asimismo, indica que culminado el referido proceso no se le impuso sanción y se acordó que sería reubicado en otra copropiedad.

4. El actor informó que el 10 de junio de 2019 se le notificó la terminación anticipada de su contrato de trabajo y la no renovación del vínculo laboral. Lo anterior, pese a que siempre dio aviso e informó a su empresa contratante sobre

[2] En adelante AXIS Ltda.
[3] En adelante el conjunto residencial.
[4] Folio 3 del cuaderno principal. (En adelante se entenderá que todos los folios a los que se haga referencia hacen parte del cuaderno principal, a menos que se indique lo contrario).

el acoso laboral del que considera fue víctima por parte de la administradora del conjunto residencial; circunstancia esta de la que afirma tuvo conocimiento su supervisor[5] inmediato sin que a la fecha de su terminación laboral se tomaran acciones al respecto.

Adicionalmente, el señor Yon Fredy Suárez Navarro relató que actualmente su situación familiar es delicada pues su cónyuge padece "CANCER DE MAMA" y se encuentra en tratamiento médico. Asimismo, refirió que es padre cabeza de hogar con dos hijos menores a cargo.

5. El actor manifestó que la conducta grosera e irrespetuosa de la señora Claudia Gómez era conocida por el Consejo de Administración del conjunto residencial sin que se hiciera nada para corregir esa situación. Asimismo, el peticionario indicó que sus compañeros de trabajo Hans Acosta, Jennifer Iris Castro, Kevin Martínez y Kelly Meza también fueron víctimas de acoso laboral por parte de la administradora de la unidad habitacional.

Por lo anterior, el demandante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales y en consecuencia: "*se ORDENE a la empresa AXIS SECURITY de Barranquilla y, SOLIDARIAMENTE, al Conjunto Residencial "PALMERAS DEL PARQUE" la protección de los derechos laborales del accionante, esto es debido a que probatoriamente se comprueba por parte del accionante SU ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA COMO PADRE CABEZA DE HOGAR, CON SU CONYUGE CON CANCER GRADO 3 EN TRATAMIENTO PARA SALVARLE LA VIDA, Y QUE ES EL UNICO SOSTEN DE ELLA Y SUS DOS HIJOS MENORES Y QUE DEPENDE UNICA Y EXCLUSIVAMENTE DE SU TRABAJO. Por lo tanto se les ordene la prohibición de retirarlo de su trabajo y dejar sin efectos la cancelación del contrato de trabajo*"[6].

Adicionalmente, el actor requirió que se ordene a los accionados "*la CESACIÓN INMEDIATA de acciones constitutivas de ACOSO LABORAL como las que actualmente padece, puesto que lo tienen discriminado y con graves consecuencias de carácter psicológico, social y personal tanto al accionante como a su familia*"[7].

2. Contestación de la demanda

Mediante Auto del dieciocho (18) de junio de dos mil diecinueve (2019) el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla admitió la acción de tutela de la referencia y ordenó la vinculación de la EPS Sanitas al trámite

[5] El actor no identifica plenamente al supervisor, solo hace referencia a "el supervisor de seguridad SEVERICHE". Folio 4.
[6] Folio 6.
[7] Ibídem.

de amparo como tercero con eventual interés en el fallo. Asimismo, ordenó a la parte accionada ejercer su derecho de defensa y contradicción.

En cumplimiento de lo resuelto en la citada providencia, se recibieron las siguientes respuestas:

2.1. EPS Sanitas

La Gerente Regional de la EPS Sanitas, mediante escrito del veintisiete (27) de junio de dos mil diecinueve (2019), se refirió a los hechos de la acción de tutela y solicitó desvincular a su representada del asunto de la referencia por falta de legitimación en la causa por pasiva.

La entidad vinculada indicó que el accionante se encuentra activo en la EPS Sanitas en calidad de cotizante y aseguró que se le han brindado todos los servicios requeridos dentro de las coberturas del Plan de Beneficios en Salud.

La parte vinculada manifestó que en la presente tutela existe falta de legitimación en la causa por pasiva pues la acción se presentó contra la empresa AXIS Ltda. y el conjunto residencial y de los hechos objeto de litigio no se desprende ninguna inconformidad respecto de esa entidad. Por lo anterior, aclaró que "*no procede que dentro de la controversia que se suscita en el presente proceso, EPS SANITAS S.A.* (sic) *deba ser llamado como legitimado en la causa por pasiva, por cuanto es claro que nada tiene que ver mi presentada con los hechos o pretensiones de la demanda, en la cual, ni siquiera se hace alusión a esta*"[8].

2.2. AXIS Security Consulting Services Ltda.

El veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019)[9] el representante legal de AXIS Ltda. se pronunció dentro del término concedido por el juez de primera instancia e informó que el señor Yon Fredy Suárez Navarro se vinculó laboralmente a esa empresa el 14 de noviembre de 2018 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año en el cargo de vigilante.

La empresa accionada resaltó que el accionante nunca presentó queja, solicitud, carta o registro de notificación de los supuestos hechos referidos en el escrito de tutela, incumpliendo con su deber de reportar al comité de convivencia sobre cualquier circunstancia que configure maltrato o acoso laboral.

También indicó que la señora Claudia Gómez, administradora del conjunto residencial, no es funcionaria de AXIS Ltda., ni desempeña una relación de

[8] Folio 36.
[9] Folios 43 al 57.

mando que indique dependencia o subordinación en relación con el personal de vigilancia de esa compañía; en esa medida, no es posible que se configure una conducta de acoso laboral en los términos establecidos en el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006[10].

AXIS Ltda. informó que el 24 de mayo de 2019 se inició un proceso disciplinario[11] en contra del peticionario en atención a comunicaciones recibidas por la administración del conjunto residencial en las cuales se reportó que "*el Sr. Yon Fredy Suarez* (sic) *fue grosero, vulgar, incumplió sus funciones y falto el respeto a la Sra. Claudia Gómez administradora de la copropiedad, la cual en uso de sus facultades y autonomía como administradora y representante legal solicito* (sic) *a nuestra empresa el retiro del accionante Sr. Yon Fredy Suarez* (sic) *del dispositivo de seguridad de la copropiedad y su relevo inmediato*"[12].

La compañía demandada arguyó que el accionante contó con todas las garantías dentro del proceso disciplinario, en el cual fue escuchado en diligencia de descargos junto a su abogado, y una vez culminado se acordó que sería reprogramado en otro lugar de trabajo. No obstante, manifestó que el actor no se volvió a presentar a la empresa; razón por la cual, en los términos establecidos en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, fue indemnizado por el tiempo restante para la terminación del contrato y se procedió a notificar su no renovación.

El representante legal de la empresa de vigilancia afirmó que el actor nunca informó sobre el supuesto estado de debilidad manifiesta en que se encuentra, ni sobre la enfermedad que padece su cónyuge, pues al momento de su vinculación aportó un formato de información y estado de salud de su núcleo familiar sin que se reportara alguna novedad que lo hiciera merecedor de una especial protección.

Finalmente, AXIS Ltda. argumentó que la decisión de dar por terminado de forma anticipada el contrato de trabajo del demandante se dio como resultado de la diligencia de descargos llevada a cabo, el concepto de Gestión Humana, el record disciplinario del empleado Yon Fredy Suárez[13] y en uso de su autonomía legal para optar por la no renovación contractual. Adicionalmente, la demandada resaltó que el accionante es "*una persona impulsiva y quien manifiesta intenciones suicidas y homicidas como lo manifestó en diligencia de descargos no es apto para ejercer un cargo de vigilante en donde por el*

---

[10] "*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*".
[11] La empresa accionada refiere que este sería el tercer proceso disciplinario en contra del actor por hechos similares.
[12] Folio 46.
[13] La empres a de vigilancia refiere que contra el accionante se habían adelantados dos procesos disciplinarios; sin embargo, no aporta más información al respecto.

contrario tiene vidas y bienes a su cargo además de poseer dependiendo el puesto asignado arma de fuego"[14].

2.3. Comité de Convivencia del Conjunto Residencial Palmeras del Parque

Oscar Darío Santodomingo Payeras, miembro del Comité de Convivencia, mediante escrito del veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019), se refirió a los hechos de la acción de tutela y solicitó el amparo de los derechos fundamentales del accionante.

Luego de referirse a casos similares que se presentaron con otros vigilantes en el conjunto residencial, informó que "*todos los vigilantes, apuntan en sus versiones a confirmar la presunta manera grosera y despectiva del trato de la administradora del Conjunto para con los vigilantes y con el vigilante SUAREZ* (sic) *(el accionante) quien le conmino* (sic) *al respeto en varias ocasiones, y por eso sostienen los demás vigilantes que él no era grosero, sino que conminaba al respeto a la señora administradora, pues todos coinciden que la administradora es una persona humillativa* (sic)[15]"

Sobre el caso particular, Oscar Darío Santodomingo Payeras manifestó que la señora Claudia Gómez se refería al señor Yon Fredy Suárez Navarro como "*muerto de hambre*", entre otros términos despectivos.

Asimismo, el interviniente afirmó que el reiterado cambio de vigilantes del conjunto residencial llamó la atención de la comunidad; circunstancia esta por la que, el 10 de junio de 2019, el Consejo de Administración de la copropiedad accionada formuló un derecho de petición mediante el cual se solicitó a la administradora una explicación, sin que a la fecha de la formulación de la acción de tutela de la referencia se haya proferido respuesta.

El señor Oscar Darío Santodomingo Payeras reiteró que todas las versiones de los vigilantes apuntan a un "*gravísimo y humillativo*" (sic) maltrato por parte de la administradora de la unidad residencial Palmeras del Parque. Sin embargo, la empresa de seguridad accionada decidió no renovar el contrato de trabajo del actor y "*ha* (sic) *sabiendas que el accionante tiene una esposa con una gravísima enfermedad cancerígena*" retardó el pago de su salario, con lo cual incurrió en un claro matoneo y presunto acoso laboral.

Finalmente, el miembro del Comité de Convivencia argumentó que el Consejo de Administración es el órgano encargado de vigilar y controlar las acciones de la administradora; por tal razón, no podía alegar el desconocimiento de la

[14] Ibídem.
[15] Folio 91.

situación de maltrato del peticionario, ni el corto tiempo de servicios de los vigilantes en ese conjunto residencial.

2.4. Conjunto Residencial Palmeras del Parque

El veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019) la representante judicial del Conjunto solicitó declarar improcedente la acción de tutela. Indicó que en septiembre de 2017 el conjunto residencial suscribió un contrato con la empresa AXIS Ltda. para la provisión de vigilantes.

Informó que el señor Yon Fredy Suárez Navarro se desempeñó como vigilante rondero en el conjunto accionado pero nunca existió una relación laboral directa pues su contrato de trabajo lo suscribió con la empresa de vigilancia accionada.

La representante del Conjunto Residencial Palmeras del Parque aclaró que esa copropiedad no cuenta con trabajadores directos pues todo el personal es vinculado por medio de *outsourcing*. También indicó que en la cláusula décimo sexta del contrato suscrito con AXIS Ltda[16]. se estableció "*una exclusión de la relación laboral entre los trabajadores de la empresa y el contratante*", con lo cual se desvirtúa que su representada tenga algún tipo de obligación con el accionante.

Finalmente, la apoderada judicial de la copropiedad concluyó que en el presente caso no existió acoso laboral por parte de la Señora Claudia Gómez en los términos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 pues "*entre las partes no existe un vínculo o relación laboral, asimismo tampoco se vislumbra que el señor Suarez* (sic) *en algún momento hubiese iniciado los tramites* (sic) *de denuncia o queja ante las autoridades competentes para reconocer la existencia de acoso laboral, tal como lo establece la norma*"[17].

3. Pruebas aportadas al proceso de tutela

i) Copia de la historia clínica de la esposa del accionante, en donde consta que padece de "*tumor maligno de la mama parte no especificada*"[18].

ii) Copia del informe disciplinario, diligencia de descargos realizada por el actor ante la empresa AXIS Ltda. con el fin de esclarecer la situación presentada el 24 de mayo de 2019 en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque[19].

[16] La representante judicial de la unidad residencial accionada indicó que el 9 de junio de 2019 la administración de la copropiedad decidió no renovar el contrato de vigilancia con la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda.
[17] Folio 106.
[18] Folios 8 al 10.
[19] Folios 11 al 16.

iii) Copia de la solicitud de cambio de vigilante elevada por la señora Claudia Gómez Ospina el 24 de mayo de 2019[20].

iv) Copia del informe disciplinario, diligencia de descargos realizada al señor Hans Acosta el 10 de junio de 2019[21].

v) Copia del oficio mediante el cual la empresa AXIS Ltda. le notificó al accionante la decisión de terminar de forma anticipada su contrato y la no renovación del vínculo laboral[22].

4. Sentencia objeto de revisión

Mediante providencia del dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019) el Juez Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla declaró improcedente la acción de tutela promovida por Yon Fredy Suárez Navarro en contra de AXIS Security Consulting Services Ltda., Claudia Gómez, representante legal del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, el Consejo de Administración del Conjunto Residencial Palmeras del Parque y Óscar Santodomingo, integrante del Comité de Convivencia del Conjunto Residencial Palmeras del Parque.

Antes de abordar el caso concreto, el juez de primera instancia precisó que en la presente acción de tutela existe legitimación en la causa por pasiva únicamente frente a Claudia Gómez como representante legal y administradora del conjunto residencial y la empresa de seguridad accionada pues el actor funda la tutela en hechos relacionados directamente con la copropiedad y no respecto de un miembro en particular como persona natural o estamento de la propiedad horizontal. Por lo anterior, descartó la procedencia de la acción de tutela contra el Consejo de Administración del conjunto residencial y el señor Óscar Santodomingo.

El *a quo* consideró que el actor no cumplió con la carga de acreditar la formulación de la denuncia de acoso laboral ante el Inspector de Trabajo. Asimismo, aclaró que las medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley 1010 de 2006 no son acciones judiciales para la protección de derechos fundamentales, sino mecanismos de carácter administrativo aplicables a los casos de acoso laboral.

El juez de primera instancia afirmó que de conformidad con el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral pues es una controversia que debe ventilarse ante la jurisdicción ordinaria y contenciosa administrativa, según la naturaleza del

[20] Folio 17.
[21] Folios 19 al 21.
[22] Folio 22.

vínculo. Por lo anterior, aseguró que el actor debe acudir a la vía ordinaria laboral si pretende el reintegro a su lugar de trabajo.

La autoridad judicial advirtió que el accionante no ostenta características que lo constituyan en un sujeto de especial protección constitucional, ni se encuentra ante un perjuicio irremediable que haga procedente la intervención del juez constitucional.

Finalmente, indicó que el actor no probó que una vez conocido el diagnóstico de salud de su cónyuge, lo haya puesto en conocimiento a la empresa de seguridad accionada; razón por la cual, no es posible alegar estabilidad laboral reforzada por tal circunstancia. Asimismo, se refirió a la EPS Sanitas para advertir que dicha entidad no ha vulnerado o amenazado derecho alguno en cabeza del accionante. Por lo anterior, ordenó su desvinculación del presente trámite tutelar. La anterior decisión no fue objeto de impugnación.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

1. Esta Sala Séptima de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

Actuaciones en sede de revisión

2. En Auto del trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019)[23] se ordenó a AXIS Ltda. que remitiera al Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla la información correspondiente al personal de vigilancia asignado al Conjunto Residencial Palmeras del Parque de la ciudad de Barranquilla, desde el 1 de junio de 2018 al 1 de noviembre de 2019, incluidos los datos de los señores Hans Acosta, Jennifer Iris Castro, Kevin Martínez y Kelly Meza.

Asimismo, se ordenó a ese mismo juzgado que, una vez recibida la información referida en el párrafo anterior, procediera a PRACTICAR TESTIMONIOS de las personas que se desempeñan o desempeñaron como vigilantes en el conjunto residencial según la información aportada.

3. Mediante oficio del 18 de noviembre de 2019 el Representante Legal de AXIS Ltda. dio cumplimiento a la orden proferida en la citada providencia

[23] Folios 21 al 23 del cuaderno constitucional.

radicando la información solicitada ante el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla el 19 de noviembre de la misma anualidad.

4. Adicionalmente, la compañía AXIS Ltda. informó a esta Corporación que el señor Yon Fredy Suárez Navarro actualmente se encuentra vinculado laboralmente a la empresa de vigilancia CELAR LTDA. en el cargo de vigilante, según constancia de acreditación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada[24].

5. En oficio recibido el 12 de diciembre de 2019 en la Secretaría General de esta Corporación, el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla remitió a este despacho las pruebas decretadas en Auto del trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), mediante las cuales se informó:

El 19 de noviembre de 2019 el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, mediante auto de trámite, resolvió fijar el 27 de noviembre de 2019 como fecha de recaudo de testimonios de los señores Hans Lewis Acosta Henríquez, Jennifer Iris Castro, Kemmy Martínez Jiménez, Kelly Sofía Meza García, Arlingong Oved Borrero López, Andrés Felipe Caraballo Contreras, José Carpio Cornado y Kevin Eloy Castro de las Salas.

La autoridad judicial referida indicó que los señores Arley Yesid Hernández Bolemos, Over Antonio Lobos Sánchez, Diego Andrés Paternina Tapia, Luis David Ramos Borja, Carlos Arturo Restrepo Valencia, Jaime Rodríguez Mayoral, Bernardo Antonio Solano y Yon Fredy Suárez Navarro fueron citados a rendir testimonio el 28 de noviembre de 2019 y los señores Alex Utria Escobar y José David Vargas González el 29 de noviembre de la misma anualidad.

Seguidamente, la autoridad judicial comisionada por esta Corporación indicó que, una vez efectuadas las citaciones de rigor, se recibieron los testimonios de las personas requeridas, declaraciones que fueron recaudadas en audiencia y aportadas al presente proceso en formato DVD[25].

6. De los testimonios allegados a este Despacho y analizados en el trámite de revisión se verifica lo siguiente, en relación con las preguntas realizadas en Auto del trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019)[26]:

Pregunta 1: *¿Qué actividad realiza o realizó en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque? y ¿Desde hace cuánto tiempo presta sus servicios a esa unidad habitacional?*

---

[24] En el oficio del 18 de noviembre de 2019 se indica que se anexa pantallazo de soporte de acreditación del accionante a la empresa Celar Ltda. No obstante, dicho documento no fue allegado a esta Corporación.
[25] Folio 28 del cuaderno constitucional.
[26] La Sala aclara que al evidenciar que algunas de las personas que rindieron testimonio en el presente asunto aún se encuentran vinculadas laboralmente a la empresa accionada, se abstendrá de dar detalle sobre lo declarado de manera individual por cada una de ellas.

De las respuestas obtenidas a este interrogante se verifica que los entrevistados trabajan o trabajaron en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque mediante contrato laboral suscrito con la empresa AXIS Ltda. para desempeñar el cargo de vigilante.

Pregunta 2: *¿Quién es o era la persona encargada de supervisar el ejercicio de sus funciones, de quién recibe o recibió las órdenes directas durante su jornada laboral?*

Todos los llamados a rendir testimonio coincidieron en afirmar que en su lugar de trabajo recibían órdenes directas de la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial accionado; en esa medida, indicaron que la percibían como su jefe inmediato pues era la persona encargada supervisar las funciones ejecutadas por ellos y de asignarles diferentes tareas en la unidad residencial.

Pregunta 3: *¿Cuál era su relación con la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque?*

Los entrevistados informaron que se trataba de una relación laboral pues al ingresar a su lugar de trabajo quedaban bajo la supervisión de la señora Claudia Gómez y debían acatar las órdenes que en calidad de administradora del conjunto impartía al personal de vigilancia.

Pregunta 4: *¿Cómo describe el trato que recibe o recibió por parte de la administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque? ¿Ha tenido algún altercado laboral o personal con la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque?*

Sobre este interrogante la mayoría de los llamados a rendir testimonio coincidieron en afirmar que el trato recibido por parte de la señora Claudia Gómez era "***malo***", "**grosero**", "***irrespetuoso***", "***humillante***", "***pésimo***" o "***no apropiado***". Lo anterior, al indicar que la administradora del conjunto residencial se refería a ellos por medio de insultos, gritos y frases despectivas tales como: "***usted no sirve para nada***", "***todos prestan un mal servicio***", "***no sea sapo***", "***inepto***", "***no me sirve***", "***incompetente***", entre otros.

Asimismo, algunas personas afirmaron no haber tenido altercados con la señora Claudia Gómez pero indicaron que se trataba de alguien muy exigente, que sus órdenes debían ejecutarse como ella quería y que fueron testigos del maltrato e insultos propiciados a otros compañeros durante las jornadas de trabajo.

Pregunta 5: *¿Considera que en el ejercicio de sus funciones como vigilante del Conjunto Residencial Palmeras del Parque fue víctima de maltrato laboral,*

violencia contra su integridad física o moral o se configuró alguna conducta irrespetuosa por parte de la señora Claudia Gómez?

En la mayoría de los casos los interrogados afirmaron haber sido víctima de acoso laboral o de alguna conducta o situación irrespetuosa por parte de la señora Claudia Gómez. No obstante, aclararon que lo soportaban porque necesitaban el trabajo o lo justificaron al argumentar que la administradora tenía un carácter fuerte.

Algunos sostuvieron que no fueron víctimas de acoso laboral pero sí testigos del maltrato sufrido por otros compañeros. Asimismo, dos personas informaron haber recibido un trato respetuoso y otra aclaró que no sabe si se configuraron conductas de acoso laboral pero siempre recibió gritos por parte de la administradora.

Pregunta 6: *¿En algún momento ha solicitado a su empleador el cambio del puesto de trabajo por condiciones laborales? ¿Cuáles?*

Solo cuatro personas de los entrevistados indicaron que solicitaron a la empresa AXIS Ltda. el cambio de su lugar de trabajo debido al maltrato que recibían por parte de la administradora.

Pregunta 7: *¿Considera usted que la señora Claudia Gómez daba un trato irrespetuoso al señor Yon Fredy Suárez Navarro o ejercía sobre él acoso laboral?*

La respuesta general a esta pregunta fue "***si***". La mayoría de las personas que rindieron testimonio en esta oportunidad afirmaron que fueron compañeros del señor Yon Fredy Suárez Navarro y testigos del maltrato que la señora Claudia Gómez, en calidad de administradora del conjunto residencial y ejerciendo actos de jefe o supervisora del lugar donde ejecutaban sus funciones de vigilantes, daba al accionante.

De otro lado, cuatro testigos adujeron no conocer al peticionario y una persona aseguró que el accionante no fue víctima de acoso laboral.

Como información adicional a las preguntas efectuadas por esta Corporación, algunas de las personas llamadas a rendir testimonio informaron que la empresa AXIS Ltda. tenía pleno conocimiento de la situación de acoso laboral que padecía el accionante de forma continua y permanente por parte de la administradora de la unidad habitacional accionada; así como, de las situaciones de irrespeto, presión e insultos propiciados al personal de vigilancia de manera general.

Presentación del caso

7. El 14 de noviembre de 2018 el ciudadano Yon Fredy Suárez Navarro suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con AXIS Ltda. para desempeñarse como vigilante en el conjunto residencial, en la ciudad de Barranquilla.

8. El 10 de junio de 2019 la empresa referida dio por terminado el contrato de trabajo de forma anticipada al argumentar el ejercicio de la facultad contractual contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y luego de efectuar un proceso disciplinario en contra del actor con base en dos (2) informes presentados por la administradora del conjunto residencial. Lo anterior, sin tener en cuenta que en el referido proceso el actor no fue sancionado y se acordó que sería reubicado en otra copropiedad, ni la denuncia por un presunto acoso laboral del que fue víctima el actor por parte de la administradora de dicha unidad residencial.

9. El 17 de junio de 2019 el peticionario formuló acción de tutela al asegurar que en la ejecución de sus funciones como vigilante fue víctima de acoso laboral por parte de la señora Claudia Gómez, administradora del conjunto residencial; circunstancia esta de la que tuvo conocimiento su supervisor inmediato sin que a la fecha de su terminación laboral se tomaran acciones al respecto por parte de la empresa contratante.

10. Por lo anterior, el señor Yon Fredy Suárez Navarro impetró el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana. En consecuencia, solicitó que se ordene "*la prohibición de retirarlo de su trabajo y dejar sin efectos la cancelación del contrato de trabajo*"[27]. Asimismo, requirió que se ordene a la empresa AXIS Ltda. y al Conjunto Residencial "*la CESACIÓN INMEDIATA de acciones constitutivas de ACOSO LABORAL como las que actualmente padece, puesto que lo tienen discriminado y con graves consecuencias de carácter psicológico, social y personal tanto al accionante como a su familia*"[28].

Procedencia de la acción de tutela

Legitimación por activa.

11. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona, *"por sí misma o por quien actúe en su nombre",* para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

[27] Folio 6.
[28] Ibídem.

12. En el caso concreto, el señor Yon Fredy Suárez Navarro se encuentra legitimado para interponer la acción de tutela pues se trata de una persona natural, que actúa a nombre propio y alega la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo y al mínimo vital, en conexidad con las garantías constitucionales a la vida y a la salud de su cónyuge, por la decisión adoptada por la compañía de vigilancia accionada de no renovar su contrato laboral sin tener en cuenta que denunció un supuesto acoso laboral por parte de la administradora de la unidad residencial donde ejercía su función de vigilante.

Legitimación por pasiva.

13. Los artículos 13 y 42 del Decreto 2591 de 1991 consagran contra quienes se puede dirigir la acción de amparo. Así, la acción se puede invocar contra una autoridad pública o, en ciertos casos, un particular, que haya vulnerado o amenazado algún derecho de rango constitucional fundamental.

14. La legitimación por pasiva en la acción de tutela hace referencia a la aptitud legal de la persona contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental. Por tanto, el amparo no resultará procedente si quien desconoce o amenaza el derecho no es el demandado, sino otra persona o autoridad.

15. El Decreto 2591 de 19911 establece tres eventos en los cuales es procedente la acción de tutela contra particulares, a saber: (i) cuando éstos se encargan de la prestación de un servicio público; (ii) cuando con su conducta afectan grave y directamente el interés colectivo; y (iii) cuando el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales[29].

16. La Corte Constitucional en la Sentencia T-290 de 1993 delimitó los conceptos de subordinación e indefensión, destacando que la diferencia entre ellos radica en el origen de la relación de dependencia. Así, de un lado, indicó que la **subordinación** alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen.

17. De otro lado, esta Corporación señaló que si bien la **indefensión** hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona

[29] *"Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: (...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar [a] quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela".*

respecto de otra, este fenómeno no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de los medios de defensa contra los ataques o agravios realizados por el particular contra el cual se impetra la tutela[30].

18. Con sujeción a lo anterior, en el asunto *sub*-judice, la Sala Séptima de Revisión observa que el peticionario formula la demanda en contra de particulares, como lo son la empresa AXIS Ltda. y la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque de la ciudad de Barranquilla. En esa medida, a continuación se verificará si se acredita alguno de los supuestos excepcionales que permiten la procedencia de la acción de tutela, en los términos previamente expuestos.

Legitimación por pasiva de AXIS Security Consulting Services Ltda.

19. Se advierte que el amparo no se ejerce contra una empresa que tenga a su cargo la prestación de un servicio público, así como tampoco se invoca que los demandados hayan afectado con su conducta grave y directamente el interés colectivo, por lo que se procederá a analizar si se configura un estado de subordinación o indefensión frente a la accionada.

20. De las pruebas obrantes en el expediente se acredita que entre el Señor Yon Fredy Suárez Navarro y la compañía AXIS Ltda. existió una relación laboral derivada de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito el 14 de noviembre de 2018[31], vínculo contractual que culminó el 10 de junio de 2019 con la decisión de no renovación por parte de la empresa referida[32], luego de un proceso disciplinario adelantado en contra del accionante por hechos acaecidos el 24 de mayo de 2019.

21. Así las cosas, se concluye que el actor se encontraba en presencia de una situación de subordinación al demostrarse la ocurrencia de una relación de dependencia derivada de un vínculo de naturaleza contractual suscrito con la referida compañía de vigilancia. Por lo anterior, AXIS Ltda. es la llamada a responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante.

Legitimación por pasiva de Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque

[30] Sentencias T-573 de 1992, T-694 de 2013, T-334 de 2016 y T-117 de 2018, entre otras.
[31] El término de duración pactado en el contrato fue de 4 meses, prorrogables por el mismo tiempo.
[32] Notificación efectuada el 10 de junio de 2019. Folio 22.

22. Esta Corporación en Sentencia T-1042 de 2001 reiteró que "*es factible interponer tutela contra particulares que administran conjuntos residenciales"* pues los afectados por las decisiones adoptadas por una Junta o Consejo de Administración, o directamente por los administradores de edificios o conjuntos sometidos generalmente al régimen de propiedad horizontal,*[33]* quedan expuestos a situaciones de indefensión o subordinación debido a las órdenes proferidas por razón de sus calidades y en atención su competencia[34].

En la referida oportunidad, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional indicó que los órganos de poder privado colectivo dictan y ejecutan normas comunitarias para regular la conducta dentro del ámbito de la copropiedad; circunstancia esta que genera una relación de subordinación pues ejercen un verdadero control regulatorio de los derechos y libertades de quienes viven bajo el régimen de copropiedad, incluidos los empleados del conjunto residencial, los dependientes de los copropietarios y terceros.

23. Como se indicó en precedencia, la relación de subordinación entre los dos extremos de una acción de tutela exige que el solicitante le deba obediencia o esté sometido a órdenes emitidas por el accionado, el cual, a su vez, deberá estar facultado para actuar con autoridad.

24. En el caso concreto, la Sala observa que entre el señor Yon Fredy Suárez Navarro y la señora Claudia Gómez existe un vínculo jerárquico o subordinado pues su relación estaba enmarcada por un contrato suscrito entre AXIS Ltda. y la administradora del conjunto residencial para proveer el servicio de vigilancia privada en la citada unidad habitacional.

25. La anterior información fue confirmada por la representante judicial del conjunto accionado en oficio del 28 de junio de 2019, mediante el cual indicó que "*el conjunto residencial palmeras del parque no cuenta con trabajadores directos a la copropiedad, todos los trabajadores son por medio de outsourcing, en el caso de los vigilantes se tiene un contrato con la empresa AXIS SECURITY, firmado en septiembre de 2017 (…)*"[35].

26. Así las cosas, se tiene que la señora Claudia Gómez en calidad de administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque era la persona que tenía la capacidad – como órgano ejecutor de las políticas de esa unidad habitacional-, de imponer las reglas de convivencia, tomar decisiones unilaterales frente a los vigilantes y determinar el ejercicio de sus funciones en la misma copropiedad.

---

[33] Sentencia SU-509 de 2001.
[34] Sentencias T-333 de 1995, T-411 de 1995, T-070 de 1997 y T-630 de 1997.
[35] Folio 106.

27. En ese sentido, claramente el actor obró como sujeto receptor de las órdenes o directrices emitidas por la accionada, al estar esta última revestida de autoridad para emitirlas, comoquiera que constituye el órgano oficial de administración del conjunto residencial; circunstancia esta que generaba una relación asimétrica entre las partes y dejaba al accionante en una situación de subordinación al poder regulador de la demandada. Asimismo, de los testimonios recibidos por sus compañeros de trabajo queda totalmente clara la relación de subordinación.

28. En consecuencia, la señora Claudia Gómez es la llamada a responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante al ostentar el cargo de administradora del conjunto residencial y ser la persona cuya conducta reprocha el actor en esta oportunidad.

29. Adicionalmente, la Sala encuentra acertada la decisión del juez de primera instancia de decretar la falta de legitimación en la causa por pasiva del Consejo de Administración del Conjunto Residencial Palmeras del Parque y de Óscar Santodomingo, integrante del Comité de esa copropiedad al evidenciar que las conductas que reprocha el accionante son imputables únicamente a la señora Claudia Gómez como ejecutora de las políticas de esa unidad habitacional.

Subsidiariedad.

30. El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 establece que la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo en los casos en que sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual forma, se ha aceptado la procedencia definitiva del amparo de tutela en aquellas situaciones en las que, existiendo recursos judiciales, los mismos no sean idóneos o eficaces para evitar la vulneración del derecho constitucional fundamental.

31. La jurisprudencia de esta Corporación señala que el juez constitucional debe analizar las circunstancias particulares de cada caso con el fin de evitar que la jurisdicción constitucional entorpezca el normal funcionamiento de la justicia ordinaria al suplantar la competencia de los jueces naturales de cada proceso[36].

32. El objeto principal de la acción de tutela, tal y como se encuentra estatuida en la Constitución, es que las personas puedan defenderse de la vulneración de sus derechos fundamentales, por lo que tiene límites que han sido definidos por la Corte a través de sus fallos.

---

[36] Sentencia T-334 de 2016.

33. El mismo ordenamiento constitucional prevé los supuestos que tornan procedente la tutela: (i) ante *la ausencia de una acción idónea y eficaz en el ordenamiento jurídico que permita al particular ejercer la defensa de sus derechos*; circunstancia en la cual la acción de amparo se convierte en el medio para garantizar la protección de derechos de manera definitiva; (ii) cuando se verifica la existencia de un medio *idóneo*, pero que no es *eficaz* en razón a las circunstancias del caso concreto, supuesto en el que también procede como mecanismo definitivo; y, (iii) cuando el medio es idóneo y eficaz, pero se busca evitar un perjuicio irremediable, en esa situación el amparo constitucional se torna procedente de manera transitoria[37].

34. Frente a la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral se debe iniciar por analizar los contenidos de la Ley 1010 de 2006, en los cuales se definen las conductas que constituyen acoso laboral, se determinan los sujetos activos y pasivos del mismo y se establece un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica.

35. En lo que concierne a las *medidas preventivas y correctivas*, el legislador dispuso las siguientes:

(i) Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y determinar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

(ii) La presunta 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;

(iii) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. En todo caso, la autoridad competente podrá solicitar el *traslado* del trabajador a otra dependencia de la misma empresa, como medida correctiva cuando ello fuere posible.

36. Así las cosas, las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador pues se tratan de instrumentos de carácter

[37] Sentencia T-471 de 2017.

administrativo aplicables únicamente a las modalidades descritas en el artículo 2 de la citada norma, las cuales deben estar enmarcadas dentro de una relación laboral.

37. En el caso *sub examine*, la Sala encuentra que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para la protección de los derechos fundamentales invocados por el accionante. Lo anterior por cuanto, como fue argumentado por el actor en la tutela y reiterado en el testimonio allegado a este proceso, en varias oportunidades el trabajador puso en conocimiento a su supervisor inmediato, así como al representante legal de la empresa accionada, sobre la presunta situación de acoso laboral a la cual se encontraba sometido cuando ejercía su labor como vigilante en el Conjunto Residencial Palmeras de Parque.

38. Así quedó evidenciado en la diligencia de descargos dentro del proceso disciplinario en contra del accionante, quien al ser interrogado por los hechos acontecidos el 24 de mayo de 2019, manifestó lo siguiente:

> *"(…) cuando llego* (sic) *el supervisor Severiche le comente y le dije esta señora esta* (sic) *histérica, el* (sic) *me respondió usted sabe cómo es ella Suarez (sic), yo le dije si pero no tiene el derecho de tratarlo a uno así*"[38].

Seguidamente, se le preguntó al accionante:

> "*manifiesta usted que en varias oportunidades ha sido víctima de maltrato por parte de la administradora, informó usted esto a los superiores de la empresa.*
>
> *Rta: La primera vez le informe al supervisor Severiche, él me dijo voy a pasar el informe para que te cambien, luego seguí trabajando, no me cambiaron, la segunda vez también le informe al supervisor Severiche verbalmente"*[39].

39. Sin embargo, su empleador no tomó las medidas necesarias para iniciar un proceso interno con el fin de investigar las supuestas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales del accionante; circunstancia esta que ocasionó la ineficacia de las denuncias proferidas en contra de la administradora de la copropiedad.

40. En el presente caso la empresa de vigilancia no puede argumentar la improcedencia de la acción de amparo al sostener en su defensa que el

[38] Folio 12.
[39] Folio 14.

accionante nunca presentó queja sobre los supuestos hechos referidos en el escrito de tutela pues como se evidencia en la diligencia de descargos efectuada en el proceso disciplinario en contra del accionante[40], AXIS Ltda. tenía pleno conocimiento de las supuestas conductas irregulares de la señora Claudia Gómez y omitió su deber como empleador de reportar ante el comité de convivencia las circunstancias de maltrato denunciadas.

41. Asimismo, se tiene que la presente controversia podría exceder el ámbito del juez laboral pues, en principio, la Ley 1010 de 2006 no contemplaría situaciones de acoso laboral en el marco de un contrato de *outsourcing*.

42. De esta forma, el problema planteado desborda la órbita meramente legal y, por ello, no se trata de una materia exclusivamente laboral que podría ser ventilada en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, toda vez que, se reitera, se alega un supuesto caso de acoso laboral en la ejecución de un contrato de *outsourcing*; circunstancia esta por la cual, en principio, no se podría hablar de una asimetría de las partes (como elemento necesario en toda conducta de acoso laboral) al tratarse de un contrato de naturaleza comercial en el cual no debería existir una relación de jerarquía o subordinación.

43. En este orden de ideas, no le asiste razón al Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla al concluir que el accionante no cumplió con la carga de acreditar la formulación de la denuncia por acoso laboral y que debe acudir ante la jurisdicción ordinaria para controvertir la terminación anticipada de su contrato de trabajo. Lo anterior por cuanto, el actor informó sobre los hostigamientos a su supervisor inmediato, quien le aseguró que pasaría el informe pertinente para iniciar la investigación a nivel interno; sin embargo, no existe prueba de ello dentro del expediente.

44. Adicionalmente, el asunto objeto de revisión reviste relevancia constitucional para efectos de que esta Corte se pronuncie sobre los casos en que, en la ejecución de un contrato de outsourcing, se configuren conductas de acoso laboral que afecten el derecho al trabajo en condiciones dignas, entre otras garantías constitucionales.

Inmediatez.

45. Este requisito de procedibilidad impone al demandante la carga de presentar la acción de tutela en un término prudente y razonable respecto del hecho o la conducta que causa la vulneración de sus derechos fundamentales[41].

---

[40] Folios 11 al 21.
[41] Sentencia SU-961 de 1999.

46. En el caso concreto, se observa que el 10 de junio de 2019 Yon Fredy Suarez Navarro fue notificado sobre la decisión unilateral de la empresa accionada de terminar anticipadamente su contrato y la no renovación del vínculo laboral. La acción de tutela fue presentada el 17 de junio del mismo año, es decir, 7 días después, término que, según la jurisprudencia de esta Corte resulta oportuno, justo y razonable.

En razón de lo expuesto, dado que se encuentra superado el análisis de procedencia de la acción de tutela, se pasa a plantear los problemas jurídicos a resolver.

Problemas jurídicos

47. Le corresponde a la Sala Séptima de Revisión resolver los siguientes interrogantes: (i) ¿las conductas desplegadas por Claudia Gómez en calidad de administradora del conjunto residencial accionado encuadran en los supuestos fácticos que contempla la Ley 1010 de 2006 como acoso laboral?, de comprobarse el escenario de acoso, la Sala pasará a establecer si (ii) ¿el despido efectuado al señor Yon Fredy Suárez Navarro implica una retaliación que vulnera sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre?

48. Para resolver el problema jurídico, la Sala examinará (i) el acoso laboral; (ii) el marco normativo del acoso laboral. Ley 1010 de 2006; (iii) el derecho al trabajo en condiciones dignas, reiteración de jurisprudencia; y (iv) la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo *"sin justa causa"* en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, reiteración de jurisprudencia, para luego efectuar el análisis del caso concreto.

El acoso laboral

49. En Colombia, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: *"…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*[42] *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****".*

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

[42] A este tipo de acoso, es decir, al horizontal, los expertos le han llamado "bullying".

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].

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 objetivito 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

---

[43] Leymann usó la expresión *mobbing. Cfr*. Leymann, Heinz, *Mobbing..., cit.*
[44] Cfr. Hirigiyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo…, cit*.
[45] OIT, *Violencia en el trabajo*, Ginebra, 2000.
[46] Ibídem.
[47] La definición fue propuesta por el Grupo de Estudio *"Violencia en el Trabajo". Cfr*. Gimeno, 2005. Cit. Por López Cobarcos. M. Ángeles y Vázquez Rodríguez, Paula, *op.cit*.,p.9.

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:

- **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

[48] Se han llegado a describir hasta 45 comportamientos distintos. *Cfr*. Leymann, Heinz, *Inventory Psychological Terrorization*, 1990.

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.

Instrumentos internacionales contra el acoso laboral

61. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo – OIT se ha preocupado por atender las distintas problemáticas que se presentan en el campo laboral. En ese sentido, ha proferido diferentes instrumentos jurídicos para prevenir y combatir el acoso laboral, tales como:

(i) El *Convenio 155* sobre la seguridad y salud de los trabajadores[49], mediante el cual se busca asegurar un medio ambiente seguro y saludable que facilite un estado de salud físico y mental óptimo de todos los trabajadores que contribuya a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

(ii) El *Convenio y Recomendación 111* sobre discriminación (empleo y ocupación)[50]. Este Convenio es un instrumento que comprende los principios y derechos fundamentales en el trabajo con el fin de propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Lo anterior, al señalar que toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo deberá apuntar a promover el respeto mutuo y un ambiente laboral decente, libre de discriminación.

Por su parte la *Recomendación 111* propone una política nacional sobre la igualdad con el fin de alcanzar un entorno laboral sin discriminación y un trabajo decente mediante una acción continuada[51].

62. Con los anteriores instrumentos referidos la OIT proponía un enfoque previsor mediante mecanismos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que contribuyeran de manera general a erradicar el acoso laboral al no contar con una herramienta jurídica específica que regulara ese tema en particular.

63. No obstante, en junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo – OIT adoptó el Convenio 190 "*Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en*

[49] Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981). Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983. Se aclara que Colombia aun no lo ha ratificado.
[50] Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958). Entrada en vigor: 15 de junio de 1960. Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1968.
[51] Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).

el Mundo del Trabajo"[52] con el propósito de proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluido el daño físico, psicológico o sexual, independientemente de su situación contractual.

64. La Sala Séptima de Revisión aclara que el Convenio 190, "*Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*", a la fecha del trámite de revisión de la acción de tutela de la referencia aún no se encuentra en vigor, ni ha sido ratificado por Colombia. No obstante, dada su pertinencia en el tema abordado en esta oportunidad por la Corte Constitucional, a continuación se realizará un breve análisis de su contenido.

Así, el citado Convenio define la expresión <<violencia y el acoso>> en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluido el acoso por razón de género[53].

65. El Convenio 190 de la OIT se dirige a proteger a los trabajadores, y a otras personas en el mundo del trabajo (sector público o privado), cualquiera sea su situación contractual (formal o informal), e incluye a las personas que desempeñan actividades de capacitación (pasantías y formación profesional), los trabajadores despedidos, los voluntarios, quienes buscan empleo y a otras personas concernidas (terceros), entre otros[54].

66. La norma internacional sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral se aplica durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo. Así, su protección abarca el lugar de trabajo, incluso los espacios públicos o privados en donde el trabajador desempeña las funciones asignadas, recibe su pago, descansa, hace uso de instalaciones sanitarias o realiza su cambio de indumentaria.

Asimismo, el Convenio "*Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*" incluye en su campo de aplicación los viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades de índole profesional, los trayectos desde y hasta el lugar de trabajo y cualquier otra actividad presencial o en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información[55].

67. El instrumento internacional referido se funda en el respeto, la promoción, la garantía y disfrute del derecho al trabajo de toda persona libre de violencia y

---

[52] Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019), convocada por el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
[53] Artículo 1 del Convenio 190.
[54] Artículo 2 del Convenio 190.
[55] Artículo 3 del Convenio 190.

acoso laboral sin ninguna distinción formal, condición, ocupación o vínculo laboral. En esa medida, dispone que todo miembro del convenio deberá adoptar, de conformidad con su legislación nacional, medidas apropiadas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta el acoso que implique a terceros, cuando proceda[56].

68. Finalmente, el Convenio 190 de la OIT dispone la adopción de medidas apropiadas para garantizar procedimientos de fácil acceso en la presentación de quejas e investigaciones y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo, incluidas las vías de recurso y reparación. Así como, garantizar al trabajador el derecho de alejarse de una situación de trabajo cuando existan motivos razonables para considerar que ésta representa un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso laboral sin sufrir represalias u otros efectos indebidos[57].

Marco normativo del acoso laboral. Ley 1010 de 2006

69. En el ordenamiento jurídico colombiano, el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2006[58] cuyo objetivo es establecer aquellas situaciones en las cuales se puede llegar a configurar este tipo de conductas.

70. En términos generales, la citada norma contiene una serie de medidas para *"prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general* ***todo ultraje sobre la dignidad humana*** *que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales"*[59]. (Negrilla agregada).

71. El artículo 1° de la Ley 1010 de 2006 define el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen entorno de la empresa[60] como los bienes jurídicos a proteger de todo tipo de ultraje mediante la consagración de las medidas que esa norma establece.

72. El artículo 2° de ese cuerpo normativo trae una definición del acoso laboral, en los siguientes términos: *"…se entenderá por acoso laboral toda conducta* ***persistente*** *y* ***demostrable****, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de*

---

[56] Artículo 4 del Convenio 190.
[57] Artículo 10 del Convenio 190.
[58] "*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*"
[59] Ver Gaceta del Congreso No. 671 de 2004, en la cual fue publicada la ponencia para primer debate al proyecto de ley 88 de 2004 Cámara. Inciso 1° del artículo 1° de la Ley: *"ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública".*
[60] *Cfr.* Ley 1010 de 2006, art. 1°, inc. 2°.

un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo[61] *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****".* (Negrilla agregada).

A su vez, esta disposición contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral y contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber:

(i) ***Maltrato laboral***, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre[62];

(ii) ***Persecución laboral***, se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador[63];

(iii) ***Discriminación laboral***, trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política[64];

(iv) ***Entorpecimiento laboral***, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas[65];

(v) ***Inequidad Laboral***, definida como la *"asignación de funciones a menosprecio del trabajador"*[66]; y,

(vi) ***Desprotección laboral***, tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin la observancia de los requisitos mínimos de protección y seguridad[67].

Las anteriores modalidades determinadas en la ley sobre acoso laboral pueden clasificarse en descendente, ascendente y horizontal. Asimismo, indica que en ellas suelen encontrase presentes los siguientes elementos: (a) asimetría de las

---

[61] A este tipo de acoso, es decir, al horizontal, los expertos le han llamado "bullying".

[62] El texto literal de la definición de esta modalidad, contenida en la ley es el siguiente: *"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".*

[63] La persecución laboral se encuentra definida por la ley, así: *"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".*

[64] En los términos de la Ley, este tipo de acoso se define de la siguiente manera: "3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

[65] La Ley define el entorpecimiento laboral como *"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"*.

[66] *Cfr.* Ley 1010 de 2006, art. 2°, punto 5.

[67] La desprotección laboral es definida por la Ley 1010 de 2006 como *"*[t]*oda 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".*

partes; (b) intención de dañar o causación de un daño; y (c) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

73. Más adelante, el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 identifica a los sujetos activos que podrían incurrir en una conducta de acoso laboral tanto en el sector público como en el sector privado. A saber:

> "La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo"[68].
>
> "La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal"[69].
>
> "La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado"[70].

Asimismo, el texto del citado precepto indica quiénes pueden ser sujetos pasivos de los comportamientos constitutivos de acoso laboral. Incluye en esta categoría a:

> "Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado"[71].
>
> "Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública"[72].
>
> "Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos"[73].

Aunado a lo anterior, el artículo 6 de la norma en comento determina la calidad de partícipes en conductas de acoso laboral, que incluye a los siguientes sujetos:

> "La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral"[74].
>
> "La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los

---

[68] *Cfr.* Art. 6°, inc. 2°.
[69] *Cfr.* Art. 6°, inc. 3°.
[70] *Cfr.* Art. 6°, inc. 4°.
[71] *Cfr.* Art. 6°, inc. 5°.
[72] *Cfr.* Art. 6°, inc. 6°.
[73] *Cfr.* Art. 6°, inc. 7°.
[74] *Cfr.* Art. 6°, inc. 8°.

términos de la presente ley"[75].

74. La Ley 1010 de 2006 en su artículo 7[76] relaciona una serie de conductas que pueden constituir acoso laboral de presentarse de forma repetida y pública, entre las cuales se destacan: "*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; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;* [y,] *las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo*", entre otras.

75. La Corte Constitucional en la Sentencia C-780 de 2007[77] al analizar el contenido normativo del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 indicó que existirá una presunción de acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el citado artículo.

En esa oportunidad, esta Corporación también aclaró que en los casos en que la ocurrencia de una actuación no se encuentre taxativamente contemplada en esa disposición, ni debidamente acreditada, la autoridad competente tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley.

76. El artículo 9° del texto normativo ordena a los empleadores adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley de acoso laboral[78] e incluir las medidas preventivas y los respectivos procedimientos internos que procuren superar acontecimientos que vulneren los derechos de los trabajadores.

77. En relación con las sanciones que se derivan de las actuaciones que configuran acoso laboral[79], el artículo 10[80] de la ley de acoso determina, por una

---

[75] *Cfr.* Art. 6°, inc. 9°.

[76] Este artículo establece que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia *repetida* y *pública* de ciertas conductas. Esa presunción fue declarada exequible por la Corte, pues "*no se erige en una carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha sido víctima de estas conductas de manera pública, está en el deber de acreditar el acaecimiento de los hechos que considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la convicción de que de las conductas denunciadas se desprenden las consecuencias jurídicas establecidas ante la ocurrencia de acoso laboral*." (Sentencia C-780 de 2007).

[77] En la cual se declaró exequible, por el cargo estudiado en esa oportunidad, el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

[78] Mediante sentencia C-282 de 2007, esta Corporación analizó la constitucionalidad de los apartes *"*[l]*os reglamentos de trabajo"* y *"la denuncia deberá dirigirse por escrito"* contenidas en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y las declaró exequibles. Las razones que la llevaron a concluir la constitucionalidad de los apartes demandados fueron, en relación con el primero de ellos, que *"el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9°, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo"*, razón por la cual éste no era inconstitucional. Respecto del segundo aparte demandado, esto es *"la denuncia deberá dirigirse por escrito"*, la Corte consideró que aquellas personas que por alguna circunstancia no puedan presentar la queja por escrito, cuentan con el procedimiento establecido *"en el artículo 5° del Código Contencioso Administrativo, que en concordancia con el principio de eficacia, determina que los Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo están obligados a recibir las denuncias de quienes no saben o no pueden escribir, a revestirlas de dicha formalidad y a dar inicio con ello a la correspondiente actuación administrativa"*, por lo cual, la expresión acusada no resultaba inconstitucional.

[79] *"Cuando la conducta estuviere debidamente acreditada".*

[80] "***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.

parte, que los servidores públicos serán sancionados de la misma manera que cuando se incurre en faltas disciplinarias gravísimas, de conformidad con lo estipulado por el Código Disciplinario Único (sector público)[81].

78. Por otra parte, cuando la conducta sea desplegada en el ámbito del sector privado, y ésta haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo de la víctima, se entenderá como terminación del contrato de trabajo sin justa causa y, en tal caso procede la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

79. Adicionalmente, la norma contempla sanciones de carácter económico como la multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales tanto para el autor de la conducta, como para quien la tolere, así como la obligación de pagar a las EPS y las ARL el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

80. Finalmente, las últimas disposiciones de la Ley 1010 de 2006 determinan el procedimiento y la competencia. Así, cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado conocerán de esos asuntos los jueces laborales; y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para el sector público[82].

81. En conclusión, la Ley 1010 de 2006 se promulga con el interés de dar protección a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras por medio de la adopción de medidas de prevención y protección. En esa medida, la

---

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 retaliatorias en contra de la posible víctima.

[81] "***ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO***. *Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:*
Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.
Cuando 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".

[82] *En sentencia T-882 de 2006, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas estableció que la acción de tutela era procedente para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, cuando se tratara de funcionarios públicos, por cuanto la vía disciplinaria podía resultar ineficaz dada la duración de su trámite y su inoperancia para "lograr el traslado del trabajador, al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta. Aunado a lo anterior, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares, como por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando quiera que éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral)".*

referida norma no excluye a ningún sector en el ámbito laboral formal, entendido por formal, las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria.

Derecho al trabajo en condiciones dignas. Reiteración de jurisprudencia

82. El trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho que goza de una especial protección por parte del Estado y, debido a su naturaleza, limita la libertad de configuración del legislador. Así, desde el preámbulo de la Constitución Política se asegura el derecho al trabajo como uno de sus objetivos principales.[83].

83. El artículo 25 superior establece: "*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*". En ese sentido, debe entenderse la referida garantía constitucional no sólo como un factor básico de la organización social, sino también como principio axiológico de la Constitución[84].

84. La jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho al trabajo goza de tres dimensiones: (i) como valor fundante del Estado Social de Derecho mediante el cual se orientan las políticas públicas y las medidas legislativas; (ii) como derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo como derecho económico y social; y (iii) como principio rector que limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias[85].

85. Ahora bien, la Corte Constitucional al pronunciarse sobre el artículo 25 de la Constitución Política, en el campo de las relaciones laborales, ha establecido que el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, toda vez que el mismo incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas[86]. En ese sentido, implica la búsqueda de la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio de cualquier tipo de actividad que asegure una vida digna al trabajador[87].

86. El artículo 53 de la Constitución enuncia una serie de principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo con el fin de proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, cuya aplicación y cumplimiento por parte del empleador es de carácter obligatorio para evitar la vulneración de las garantías

[83] Así, su Preámbulo establece "*asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz".*
[84] Sentencia T-541 de 2014.
[85] Sentencias C-107 de 2002, C-177 de 2005, C-100 de 2005, C-019 de 2004, C-038 de 2004 y C-425 de 2005, entre otras.
[86] Sentencias T-084 de 1994. T-882 de 2006, C-898 de 2006, C-282 de 2007 y T-372 de 2012.
[87] Sentencia C-200 de 2019.

constitucionales del subordinado y "*garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política*"[88].

87. Como principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo se resaltan: (i) la igualdad de oportunidades; (ii) la remuneración mínima vital y móvil; (iii) la estabilidad en el empleo; (iv) la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (v) las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vii) la primacía de la realidad sobre formalidades; (viii) la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; y (ix) la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

88. Esta Corporación ha indicado que dicha protección se extiende a todas las modalidades de trabajo[89], y que se predica para "*toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución[90], sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente[91], el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros*"[92].

89. Recientemente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2019 indicó que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas, sino que también debe ser respetado por "*todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral*", pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a actuar bajo sus principios. Lo anterior, como una manifestación de "*la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Drittwirkung der Grundrechte[93]) que, esencialmente, hace alusión a la aplicación de esos derechos en las relaciones entre particulares*"[94].

90. A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce también la plena eficacia de los derechos fundamentales al interior de

---

[88] Sentencia C-587 de 1992.
[89] Sentencia SU-519 de 1997.
[90] Sentencias C-898 de 2006 y C-282 de 2007.
[91] Sentencia T-882 de 2006.
[92] Sentencias C-898 de 2006, T-541 de 2014 y T-007 de 2019.
[93] Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce "efecto frente a terceros de los derechos fundamentales"-, que tuvo origen jurisprudencial a raíz del pronunciamiento del 15 de enero de 1958 del Tribunal Constitucional alemán en el caso Lüth (en 1951 el cineasta Veit Harlan demandó a Erich Lüth -presidente de la Asociación de Prensa de Hamburgo- por boicotear su película "La amada inmortal", debido al apoyo que había prestado al régimen nacionalsocialista. La justicia ordinaria condenó a Lüth al pago de los perjuicios causados, decisión frente a la cual instauró un recurso de amparo, llegando el caso al Tribunal Constitucional alemán, el cual protegió el derecho a la libertad de expresión del Lüth). Respecto de esta doctrina, la Corte Constitucional se ha pronunciado -entre otras- en las Sentencias T-009 de 1992, T-012 de 1993, T-148 de 1993, T-1217 de 2005, T-632 de 2007, T-158 de 2010, T-160 de 2010, C-378 de 2010, T-171 de 2013, T-783 de 2013, T-126 de 2014, T-392 de 2014, T-720 de 2014 y T-550 de 2016.
[94] Sentencia T-007 de 2019.

una relación laboral entre particulares – y no solo respecto del Estado-, indicando que:

> "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respecto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes).
>
> Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría de *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos, como por los particulares en relación con otros particulares"[95].

Seguidamente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos agrega que en materia laboral: *"el ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas*"[96].

91. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[97] en su artículo 6° establece que los Estados Parte *"reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"*. Lo anterior, con el objeto de que la actividad laboral se desempeñe en condiciones dignas.

92. A su vez, el artículo 7° del Protocolo Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que el derecho al trabajo comprende una serie de elementos que aseguran un desarrollo digno; (i) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; (ii) la seguridad y la higiene en el trabajo; (iii) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, y (iv) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

---

[95] Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03, del 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 140
[96] Ibídem.
[97] Aprobado por la Ley 74 de 1968.

La facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo *"sin justa causa"* en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Reiteración de jurisprudencia

93. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo[98] otorga tanto al trabajador como a su empleador la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo *"sin justa causa comprobada*[99]. No obstante, en el evento en que el empleador haga uso de la discrecionalidad de que trata la ley laboral para tal efecto, debe asumir las consecuencias negativas que conllevaría para el trabajador la privación del empleo y efectuar un pago como mecanismo de indemnización a su antiguo empleado[100].

94. Al referirse a la anterior norma, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la misma tiene como fundamento un *"sistema tomado del derecho contractual privado tradicional de consagrar el incumplimiento de una de las partes como condición resolutoria del vínculo para imputar a la parte fallida el pago de los perjuicios comprendidos por el daño emergente y el lucro cesante"*[101].

95. Para esta Corporación la potestad legal en cabeza del empleador de finalizar unilateralmente el vínculo laboral sin justa causa responde a su necesidad de adecuar el derecho a la realidad económica, a la generación de empleo, y a sus intereses comerciales[102], y configura a su vez la dimensión negativa de la autonomía contractual pues "*permite a los particulares dar por terminadas sus relaciones negociales sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que puedan generarse respecto de la parte afectada con tal conducta*"[103].

96. Sobre la autonomía contractual en el marco de una relación laboral, la Corte en la Sentencia C-1507 de 2000 estableció que la misma no es absoluta pues encuentra su límite en los principios y preceptos constitucionales y legales establecidos para proteger al trabajador[104].

---

[98] Norma declarada exequible en la Sentencia C- 1507 de 2000. En esa oportunidad la Corte concluyó que la condición resolutoria que opera en los contratos de trabajo se ajusta a la Constitución pues "*resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales".*

[99] Esta norma establece, en lo pertinente: *"**Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.** 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".

[100] Sentencia T-239 de 2018.

[101] Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991. M.P. Jaime Sanín Greffenstein. Rad. 2.304.

[102] Sentencia T-054 de 2009.

[103] Ibídem.

[104] En la Sentencia C- 1507 de 2000 se declaró la exequibilidad de los numerales 2°, 3° y 4° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 siempre que se entienda que el empleado puede demostrar "un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el Legislador".

97. Esta Corporación en la Sentencia T-1328 de 2001 indicó que si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para efectos de realizar despidos sin justa causa, dicha facultad no es absoluta ni ilimitada; en esa medida, no puede implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador[105].

98. Por ende, la potestad de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral que la ley le otorga al empleador debe ejercerse en un marco de respeto por los derechos fundamentales y en ningún caso puede desconocer gravemente tales garantías bajo el pretexto de la autonomía contractual.

99. Así las cosas, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad de despedir a los trabajadores sin justa causa, aun cuando el empleador pague la indemnización, en los casos en que se ha probado la afectación de derechos de carácter fundamental no susceptibles de ser tasados económicamente, y sobre los cuales no puede ejercerse una renuncia por parte del trabajador, debido a su carácter de inalienables, imprescriptibles, e irrenunciables[106].

100. Para efectos de establecer si existió una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, el juez constitucional debe analizar en cada caso concreto, los motivos que llevaron al empleador a efectuar el acto de despido e indagar por las reales circunstancias del mismo, aun cuando para efectuar el despido injustificado, en principio, no fuere necesario establecer una razón.

Lo anterior, con el fin de determinar si la motivación para dar por terminado el vínculo laboral estuvo relacionada con la discrecionalidad contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (necesidad de desarrollar sus negocios) o fue el resultado del ejercicio abusivo de dicha facultad; circunstancia esta en la que se configuraría una vulneración de los derechos y garantías del trabajador al dar por terminada la relación de trabajo de manera inconstitucional[107].

101. Cuando se evidencia que el despido no comporta un acto puramente discrecional por parte del empleador en beneficio de su negocio, la Corte Constitucional ha señalado la procedencia del amparo constitucional para evitar la vulneración ostensible y grave de los derechos fundamentales a: (i) la libertad

---

[105] Sentencia T-1328 de 2001.
[106] Ver Sentencias SU-256 de 1996 y T-1040 de 2001. En esta última decisión, la Corte Constitucional resaltó lo siguiente: *"Con todo, a pesar de que la garantía constitucional de la estabilidad laboral opera mediante el pago de una indemnización, en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización. En estos casos, la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos si su amparo se limitara a la protección imperfecta que otorga una indemnización."*
[107] Sentencia SU- 256 de 1996.

sindical[108], (ii) la libertad de cultos y religiosa[109], (iii) la garantía de no discriminación[110], (iv) de la mujer embarazada[111], (v) del trabajador en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud o en situación de discapacidad[112] y (vi) de las madres cabeza de familia[113], entre otros[114].

102. En materia laboral, el ordenamiento colombiano establece las siguientes categorías de despido, a saber:

a. Despido justificado: Se configura cuando existe alguna de las justas causas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual el empleador no debe realizar ningún pago al trabajador por concepto de indemnización.

b. Despido injustificado con pago de indemnización - de carácter legal: Se configura cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que se configure una de las justas causas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en uso de la facultad discrecional consagrada en el artículo 64 de esa norma.

En este caso, el empleador tiene la obligación de realizar el pago de la indemnización respectiva, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su actuación se ajusta a la Constitución y la ley.

c. Despido injustificado sin pago de indemnización - ilegal: Ocurre cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que medie una de las justas causas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, y omite el pago de la indemnización por despido injustificado de que trata el artículo 64 de ese cuerpo normativo. En este caso, el trabajador podrá reclamar el pago de la indemnización que por ley le corresponde ante los jueces laborales.

d. Despido injustificado con pago de indemnización - inconstitucional: Tiene lugar cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que medie una justa causa y con el respectivo pago de la indemnización consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo.

---

[108] Sobre libertad sindical, ver, entre otras las Sentencias T-436 de 2000, T-1328 de 2001, T-135 de 2002, T-727 de 2008, T-735 de 2012, T-616 de 2012, T-842A de 2013 y T-367 de 2017.
[109] Sobre libertad de cultos, ver Sentencia T-982 de 2001.
[110] Sobre discriminación, ver Sentencias T-920 de 2002 y T-462 de 2015. En el primero de los fallos citados, esta Corporación indicó: *"Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.* ***Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa****".*
[111] Sobre los derechos de las mujeres embarazadas, ver Sentencias T-014 de 2006, T-926 de 2009, SU-070 de 2013, T-900 de 2012.
[112] Sobre los derechos de los trabajadores despedidos en razón de su enfermedad o su condición de discapacidad ver, entre otras, las Sentencias T-943 de 1999, T-436 de 2000, T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-853 de 2006, T-307 de 2008, T-434 de 2008, T-449 de 2008, T-554 de 2008, T-1207 de 2008, T-936 de 2009, T-613 de 2011, T-440A de 2012 y T-201 de 2018.
[113] Ver Sentencia T-803 de 2013.
[114] Ver Sentencia T-1103 de 2002.

103. La Corte ha indicado que en estos casos se puede configurar un motivo inconstitucional para el despido con ocasión de actos de discriminación por razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, condición de discapacidad, etc; circunstancia esta que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador[115].

104. Asimismo, según la jurisprudencia constitucional cuando se comprueba el abuso del derecho resulta procedente reconocer el reintegro para salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, siempre que el mismo sea conducente y no se afecten otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana[116].

105. Para determinar la conveniencia del reintegro, la Corte en la Sentencia T-239 de 2018 reiteró los aspectos más relevantes que se deben analizar de acuerdo con las particularidades del caso concreto: "*(i) que haya sido el demandante quien haya solicitado el reintegro*[117]*, (ii) que el reintegro constituya un medio para resarcir la violación a sus derechos fundamentales vulnerados; y (iii) que el mismo sea un mecanismo efectivo para la protección del derecho al trabajo del demandante*"[118].

106. En conclusión, la facultad del empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral permite que se finalice la relación laboral sin que exista un deber de motivación, como dimensión negativa de la autonomía contractual. No obstante, dicha potestad está limitada, aun pagando la indemnización, pues el empleador no puede desconocer derechos fundamentales.

107. En caso de que se encuentre probada la violación de garantías fundamentales, el acto de despido habrá constituido un abuso del derecho y una extralimitación de la potestad contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual sería procedente una protección inmediata por parte del juez constitucional. En consecuencia, se deberá resarcir el daño causado, ordenando el reintegro, cuando sea procedente, o "*adoptando los mecanismos constitucionales y legales de protección que le permitan al demandante el real ejercicio de sus derechos fundamentales*"[119].

Análisis del caso concreto

---

[115] Sentencia T-239 de 2018.
[116] Sentencias SU-256 de 1996 y T-943 de 1999.
[117] Sentencia SU-256 de 1996.
[118] Sentencia T- 239 de 2018.
[119] Ibídem.

108. Yon Fredy Suárez Navarro formuló acción de tutela en contra AXIS Ltda. y Claudia Gómez, representante legal y administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana. Lo anterior, debido a que la compañía de vigilancia demandada lo despidió sin justa causa antes de que terminara la prórroga de su contrato laboral. Según afirma el accionante, la decisión de terminar anticipadamente su contrato y la no renovación del mismo ocurrió como represalia a su denuncia de acoso laboral en contra de la señora Claudia Gómez.

109. Por su parte, la empresa de vigilancia accionada argumenta que en el presente caso no es posible que se configure una conducta de acoso laboral en los términos establecidos en el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 pues la señora Claudia Gómez, administradora del conjunto residencial, no es funcionaria de AXIS Ltda. ni desempeña una posición de mando que indique subordinación en relación con el personal de vigilancia de esa compañía.

110. Sobre el despido del actor, la compañía accionada alega que actuó de conformidad con el artículo 64 del C.S.T., el cual permite la terminación sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización para personas que no son titulares de estabilidad reforzada ni están en una situación de debilidad manifiesta, como es el caso del peticionario.

111. Adicionalmente, la representante judicial del conjunto residencial demandado sostiene que el amparo es improcedente pues en el asunto objeto de revisión no se configura acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 al no existir subordinación en la ejecución de un contrato de outsourcing.

112. El Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla declaró improcedente la acción de tutela al considerar que no se satisfacía el requisito de subsidiariedad. Consideró que en el presente caso el actor no cumplió con la carga de acreditar la formulación de la denuncia de acoso laboral ante el Inspector de Trabajo. Asimismo, la autoridad judicial argumentó que el actor debe acudir a la vía ordinaria laboral si pretende el reintegro a su lugar de trabajo. La anterior decisión no fue objeto de impugnación.

Análisis de la configuración de conductas constitutivas de acoso laboral en el marco de la ejecución de un contrato de outsourcing

113. De acuerdo con el marco normativo expuesto en las consideraciones de esta providencia, la Ley 1010 de 2006 establece que se entenderá por acoso laboral toda conducta ***persistente y demostrable***, ejercida sobre un ***trabajador*** por parte de un ***empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno***, encaminada a infundir miedo, intimidación, a causar perjuicio

laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, en una relación de trabajo de tipo laboral.

114. A su vez, esta norma contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral y contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, entre las que se destaca el ***maltrato laboral***, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre[120].

115. Más adelante, la ley de acoso laboral identifica a los sujetos activos que podrían incurrir en una conducta de acoso laboral, tales como: personas naturales que se desempeñen como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando, o un trabajador[121]; y como sujetos pasivos, a los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral en el sector privado o jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos[122].

116. Aunado a lo anterior, se entenderá como participe en conductas de acoso laboral cualquier persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

117. Así, usualmente para que una conducta pueda catalogarse como acoso laboral debe verificarse la presencia de los siguientes elementos: (a) asimetría de las partes (sujetos); (b) intención de dañar, causación de un daño (conductas); y (c) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

118. A continuación, la Sala realizará el análisis del caso concreto con el objeto de establecer si de las situaciones fácticas descritas por el actor y desarrolladas en el marco de la ejecución de un contrato de *outsourcing*, se puede configurar una conducta de acoso laboral en los términos establecidos por el legislador en Ley 1010 de 2006.

Asimetría de las partes (sujetos):

119. Esta Corporación en Sentencia T-1042 de 2001 reiteró que en el marco de la propiedad horizontal los órganos de poder privado colectivo dictan y ejecutan normas comunitarias para regular la conducta dentro del ámbito de la copropiedad. Así, las decisiones adoptadas por los administradores de unidades habitacionales, sometidas generalmente al régimen de propiedad horizontal[123], afectan a los copropietarios, a los trabajadores y a terceros, al quedar expuestos

---

[120] El texto literal de la definición de esta modalidad, contenida en la ley es el siguiente: *"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".*
[121] *Cfr.* Art. 6°, inc. 2°.
[122] *Cfr.* Art. 6°, inc. 5°.
[123] Sentencia SU-509 de 2001.

a situaciones de indefensión o subordinación debido a las órdenes proferidas por razón de sus calidades y en atención a la competencia de los administradores de los conjuntos residenciales[124].

120. Para la Corte, tales situaciones de indefensión o subordinación se generan durante el ejercicio de un verdadero control regulatorio de los derechos y libertades por parte del administrador de quienes viven bajo el régimen de copropiedad, incluidos los copropietarios, los empleados del conjunto residencial y los terceros dependientes.

121. De otro lado, la relación de subordinación entre los dos extremos de una conducta de acoso laboral exige que el sujeto pasivo le deba obediencia o esté sometido a órdenes emitidas por el sujeto activo, el cual, a su vez, deberá estar facultado para actuar con autoridad.

122. En el caso concreto, la Sala observa que entre el señor Yon Fredy Suárez Navarro y la señora Claudia Gómez existía un vínculo jerárquico o subordinado pues pese a que su relación estaba enmarcada esencialmente por un contrato comercial suscrito entre AXIS Ltda. y la administradora del conjunto residencial para proveer el servicio de vigilancia, Claudia Gómez como administradora, impartía órdenes a los vigilantes, supervisaba su trabajo y hacía llamados de atención al personal de vigilancia dispuesto por la empresa AXIS Ltda.

123. La señora Claudia Gómez era la persona con la capacidad – como órgano ejecutor de las políticas de esa unidad habitacional-, de imponer las reglas de convivencia, tomar decisiones unilaterales frente a los vigilantes y determinar el ejercicio de sus funciones en la misma copropiedad.

124. Lo anterior, se corrobora con lo manifestado por el accionante en su escrito de tutela y por las declaraciones proferidas en cumplimiento de las órdenes emitidas por esta Corporación en Auto del trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), mediante las cuales los interrogados afirmaron que la persona encargada de supervisar el ejercicio de sus funciones y de quien recibían órdenes directas durante su jornada laboral era la señora Claudia Gómez[125].

125. Específicamente, el señor Yon Fredy Suárez, bajo la gravedad de juramento, al preguntarle quien era su supervisor y de quien recibía órdenes durante su jornada laboral, le manifestó al Juez Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla que "*por parte de la empresa, los supervisores, había*

[124] Sentencias T-333 de 1995, T-411 de 1995, T-070 de 1997 y T-630 de 1997.
[125] DVD. Folio 28 del cuaderno constitucional.

uno de apellido Severiche, otro de apellido Mesa, y la jefe directa que teníamos dentro del conjunto, ***era la administradora, la señora Claudia Gómez***"[126].

126. Seguidamente, la autoridad judicial le solicita al actor que indique cuál era su relación con la señora Claudia Gómez, a lo que el interrogado responde: "*yo era un agregado, empleado agregado de ella, agregado, ósea trabajaba en el conjunto y recibía órdenes de ella*".

127. La Sala aclara que las pruebas testimoniales recibidas en esta oportunidad fueron puestas a disposición de las partes en cumplimiento de lo establecido en el artículo 64 del Acuerdo 02 de 2015[127]; no obstante, las partes y terceros interesados guardaron silencio.

128. Asimismo, a folio 17 del cuaderno principal, se observa una solicitud de cambio de vigilante firmada por Claudia Gómez en calidad de representante legal de la copropiedad accionada, en dicho oficio la demandada afirma "*Con la presente solicito el cambio inmediato del señor Suarez* (sic)" (….) "***hoy le hice un llamado de atención*** *y respondió de manera irrespetuosa, levantando la voz en la oficina de administración*". La anterior declaración deja en evidencia que existía entre las partes una relación de jerarquía o subordinación, en donde la administradora se sentía con el derecho de supervisar el trabajo de los vigilantes y de hacerle llamados de atención al actor.

129. En ese sentido, la Sala confirma que el actor obró como sujeto receptor de las órdenes o directrices emitidas por la accionada en su lugar de trabajo (copropiedad), al estar esta última revestida de autoridad para emitirlas, comoquiera que constituía el órgano oficial de administración del conjunto residencial cuando el accionante se desempeñaba como vigilante; circunstancia esta que generaba una relación asimétrica entre las partes y dejaba al accionante en una situación de subordinación al poder regulador de la administradora demandada como parte activa.

130. En consecuencia, la Sala Séptima de Revisión concluye que en el presente asunto se cumple con el elemento de asimetrías de las partes en los términos establecidos en el artículo 6º de la Ley 1010 de 2006, pues el señor Yon Fredy Suárez Navarro se desempeñó como trabajador del conjunto residencial (parte pasiva), en virtud de un contrato que implica tercerización laboral, y la señora Claudia Gómez ejercía sobre él la función de supervisora y debía acatar sus órdenes directas (parte activa); circunstancia esta que configuró un estado de subordinación en la ejecución de un contrato de *outsourcing*.

---

[126] Ibídem.

[127] Artículo 64. Pruebas en revisión de tutelas. Con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el Magistrado sustanciador, si lo considera pertinente, decretará pruebas. Una vez se hayan recepcionado, se pondrán a disposición de las partes o terceros con interés por un término no mayor a tres (3) días para que se pronuncien sobre las mismas, plazo durante el cual el expediente quedará en la Secretaría General

Intención de dañar o causación de un daño (conductas)

131. El artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 relaciona una serie de conductas que pueden constituir acoso laboral de presentarse de forma repetida y pública, entre las cuales se destacan: "*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**; **los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo**;* [y,] *las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo*", entre otras.

132. En el escrito tutelar el accionante indica que la señora Claudia Gómez se dirigía a él mediante gritos y frases como "*muerto de hambre", "su esposa puede estar muy enferma que eso no nos importa", "Usted no sirva para nada", "Incompetente*"[128] .

133. Información que no fue negada o refutada por la empresa AXIS Ltda., ni por la representante judicial de la referida copropiedad al momento de dar contestación a la tutela de la referencia, pues los argumentos de las accionadas no se dirigieron a desvirtuar lo afirmado por el señor Yon Fredy Suárez Navarro, sino a alegar la supuesta falta de subordinación como elemento constitutivo del acoso laboral. En esa medida, la Sala concluye que las situaciones manifestadas por el accionante son ciertas.

134. Aunado a lo anterior, de las pruebas ordenadas y aportadas al proceso de revisión, se tiene que la mayoría de los llamados a rendir testimonio coincidieron en afirmar que el trato recibido por parte de la señora Claudia Gómez era "***malo***", "**grosero**", "***irrespetuoso***", "***humillante***", "***pésimo***" o "***no apropiado***" pues la administradora del conjunto residencial se refería a ellos por medio de insultos, gritos y frases despectivas tales como: "***usted no sirve para nada***", "***todos prestan un mal servicio***", "***no sea sapo***", "***inepto***", "***no me sirve***", "***incompetente***", entre otros.

135. Sobre el caso particular del señor Yon Fredy Suárez Navarro, sus compañeros de trabajo afirmaron que fueron testigos del maltrato que la señora Claudia Gómez daba al accionante en calidad de administradora. La anterior información no fue objeto de reproche por las demandadas o terceros con interés.

136. Asimismo, en el testimonio rendido el 28 de noviembre de 2019 ante el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, el accionante

[128] Folio 3 del cuaderno principal.

afirmó que el trato que recibió por parte de la señora Claudia Gómez no era apropiado pues "*es una señora que no respeta los derechos de sus subalternos, de sus trabajadores, no solo de la seguridad, sino de los empleados de servicios generales, los de mantenimiento, pues esto no se ha presentado solamente conmigo, con los compañeros también, el trato siempre era, es muy grosera, humillativa* (sic) *bastante, varias veces nos trataba muy feo, nos humilló, incluso el día que me sacó del puesto, ese día hizo llorar también a la compañera que se fue, y también sacó a otro compañero que estaba en la entrada vehicular, entonces el trato no era el apropiado, no era el que debe tener una, una persona administradora con sus empleados*"

137. Seguidamente, se le solicitó al accionante que indicara por qué consideraba que el trato no era el apropiado, a lo que respondió: "*porque no sabía llamarle la atención a la gente, muy grosera, a mi varias veces me dijo que era incompetente, inepto, una vez me llamo muerto de hambre*, (…) *mentiroso*, (…) *grosero*".

138. Para la Sala las anteriores situaciones configuraron conductas de acoso laboral por acción en contra del demandante, imputables a la señora Claudia Gómez como parte activa dentro de la relación de subordinación que existió entre la administradora y el accionante, al tratarse de conductas abusivas, prepotentes arbitrarias y tiránicas, manifestadas mediante el comportamiento de superioridad ejercido por la administradora accionada sobre el personal de vigilancia, específicamente sobre Yon Fredy Suárez Navarro, quien fue objeto de insultos, palabras irrespetuosas y en general un trato humillante que atentaron contra su integridad psíquica y degradaron su ambiente de trabajo.

139. Así lo manifestó el accionante en la diligencia de descargos efectuada en el proceso disciplinario en su contra por hechos ocurridos el 24 de mayo de 2019, en esa oportunidad indicó: "*la verdad ese día me sentí tan maltratado y humillado (…), porque vuelvo y repito no era la primera vez que nos humillaba la* (sic) *personal de seguridad, incluso me sentí tan mal que si yo creo que si hubiera tenido un arma hasta me hubiera pegado un tiro*"[129].

140. Así las cosas, la Sala concluye que se causó un daño al accionante mediante la agresión verbal, el maltrato y el trato desconsiderado y ofensivo ejercido por la señora Claudia Gómez, en calidad de administradora de la copropiedad, cuando ejecutaba su función de vigilante en la unidad residencial accionada, al punto de ser despedido sin justa causa por su empleador.

141. Aunado a lo anterior, se evidencia una grave afectación a los derechos fundamentales al buen hombre y a la honra del accionante pues las expresiones

[129] Folio 13.

ofensivas, oprobiosas y denigrantes de las que fue objeto afectaron su reputación y generaron un detrimento de su buen crédito y el menoscabo de su valor propio. Así como, la afectación a su intimidad personal y familiar al exponer innecesariamente la difícil situación de salud de su cónyuge.

Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión

142. Finalmente, de las pruebas obrantes en el expediente la Sala concluye que en el tiempo que duró el contrato de trabajo –del 18 de noviembre de 2018 al 24 de mayo de 2019- suscrito entre el accionante y la empresa AXIS Ltda., cuyo objeto se ejecutó en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque de la ciudad de Barranquilla, el señor Yon Fredy Suárez Navarro recibió un trato indigno por parte de la señora Claudia Gómez, quien pese a la naturaleza del contrato de outsourcing que la vinculaba a la compañía de vigilancia accionada y ejerciendo actos de jefe o supervisora de los vigilantes, mediante gritos, insultos y otros ultrajes configuró un menoscabo deliberado y continuo al derecho fundamental a la dignidad humana del accionante como trabajador.

143. Lo anterior por cuanto, de las pruebas aportadas al proceso de revisión la Sala logró acreditar la comisión de una conducta repetida y pública por parte de la accionada Claudia Gómez revestida de un carácter complejo, continuo y sistemático que se enmarca dentro de las acciones proscritas por la Ley 1010 de 2006.

144. Para la Sala, las situaciones que generaron la presente acción de tutela no encuentran respaldo en el ordenamiento jurídico, pues en el ámbito de las relaciones laborales de trabajo, la Ley 1010 de 2006 debe ser analizada y aplicada a la luz de los principios y valores constitucionales, especialmente, el derecho a la igualdad, el respeto a la dignidad humana, el no trato inhumano o degradante y el trabajo digno, entre otros, con el fin de garantizar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores

145. Así las cosas, se debe entender que la Ley 1010 de 2006 no excluye ninguna de las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria del ámbito laboral formal; siempre y cuando se logre demostrar una relación de subordinación. Lo anterior, por cuanto la ley de acoso laboral ***no es taxativa***, sino enunciativa de las conductas constitutivas de acoso; razón por la cual, la autoridad competente debe realizar una valoración completa de la situación fáctica, las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas para determinar si se está en presencia de una conducta de acoso u hostigamiento que no pudo prever el legislador al momento de expedir la citada ley.

146. Lo anterior se compagina con las directrices que en materia laboral ha dispuesto la Organización Internacional del Trabajo según las cuales las normas

sobre la violencia y el acoso laboral se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual, independientemente del lugar de trabajo o especio donde desempeñen las funciones asignadas. Así, se debe entender que el respeto, la garantía y el disfrute del derecho al trabajo en condiciones dignas cobijan a toda persona sin ninguna distinción formal, ocupación o vínculo laboral.

147. Adicionalmente, la Sala reprocha que la empresa AXIS Ltda. no haya obrado conforme a la ley e iniciado una investigación por los hechos denunciados por el señor Yon Fredy Suárez Navarro luego de tener conocimiento sobre las situaciones y atropellos presentados en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque, lugar de trabajo de sus empleados; circunstancia esta que la convierte en partícipe de la conducta de acoso laboral de la que fue víctima el accionante.

148. Al respecto, se reitera que es responsabilidad de los representantes legales, del empleador o de los jefes superiores conocer y tramitar ante la propia empresa u organización la denuncia que presente el trabajador contra un jefe inmediato, supervisor o compañero; de no hacerlo el empleador o jefe superior queda jurídicamente vinculado como partícipe en la comisión de este tipo de conductas.

149. En el presente caso el accionante refirió en su escrito de tutela que la situación de acoso laboral en su contra era conocida por el supervisor "Severiche", información que fue corroborada en los testimonios rendidos durante el proceso de revisión.

150. Asimismo, en la diligencia de descargos surtida dentro del proceso disciplinario el accionante informó sobre las conductas ejercidas por la administradora del conjunto residencial, sin que a la fecha de la formulación de la presente acción de tutela AXIS Ltda. haya adoptado medidas correctivas para evitar el hostigamiento ejercido por la señora Claudia Gómez a sus empleados; circunstancia esta que configuró una conducta pasiva y permisiva de evitar causar un daño a sus trabajadores.

151. Así las cosas, AXIS Ltda. incumplió con su deber legal de adoptar una conducta proactiva desde el momento que tuvo conocimiento para evitar o hacer cesar el acoso laboral del que era víctima el señor Yon Fredy Suárez Navarro, permitiendo la violación de sus derechos fundamentales.

152. De conformidad con lo anterior, y una vez verificada la configuración de acoso laboral en contra de Yon Fredy Suárez Navarro, la Sala procederá a determinar si la desvinculación del accionante tuvo como propósito acallar la

denuncia de acoso laboral formulada contra la administradora del conjunto residencial cliente de la empresa AXIS Ltda.

153. Para tal efecto, a continuación (i) se enunciará la regla jurisprudencial aplicable; (ii) se procederá al análisis de los hechos y elementos probatorios que obran en el expediente con el fin de establecer si la decisión de no renovación del contrato de trabajo del accionante estuvo motivada en su denuncia sobre el acoso laboral que sufrió por parte de la señora Claudia Gómez; por último, (iii) se determinará si tuvo lugar la vulneración del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas del actor al despedirlo.

El ejercicio de la facultad del empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral está limitada por el respeto a los derechos fundamentales. *Por tanto, la facultad de aplicar el artículo 64 del C.S.T. que permite la finalización de una relación laboral sin que exista un deber de motivación, como dimensión negativa de la autonomía contractual, se debe ejercer con observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad;* ***en esa medida, no puede implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de las garantías fundamentales del trabajador.***

154. Como se expuso previamente en la parte motiva de esta providencia, la potestad legal en cabeza del empleador de finalizar unilateralmente el vínculo laboral sin justa causa responde a su necesidad de adecuar el derecho a la realidad económica, a la generación de empleo, y a sus intereses comerciales, y configura a su vez la dimensión negativa de la autonomía contractual pues "*permite a los particulares dar por terminadas sus relaciones negociales sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que puedan generarse respecto de la parte afectada con tal conducta*"[130]. Por ello, no es posible obligar a una empresa a contratar indefinidamente a un trabajador.

155. Sin embargo, la autonomía contractual tiene límites pues la discrecionalidad de la cual gozan los empleadores no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal establecido para proteger al trabajador. Por ello, las actuaciones ilegítimas de las empresas contratantes no están protegidas.

156. Igualmente, como también se estableció en la parte considerativa de este fallo, resultan ilegítimas las decisiones de los empleadores del sector público o privado que afecten un derecho fundamental y que no se encuentren amparadas por una justificación objetiva y razonable, que no persigan una finalidad constitucionalmente reconocida inherente al objeto empresarial o que

[130] Folio 13.

sacrifiquen en forma excesiva o innecesaria los derechos tutelados a los trabajadores por el ordenamiento constitucional.

157. Se reitera que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin alegar una justa causa debe respetar el principio de igualdad y, por consiguiente, no puede avalarse su uso cuando configura un abuso del derecho. De este modo, el ejercicio indebido de esta potestad por parte del empleador no lo ampara y puede ser objeto de la intervención del juez constitucional con el propósito de restablecer los derechos fundamentales que puedan verse conculcados por dicha conducta.

La empresa de vigilancia AXIS Ltda. desvinculó al accionante en razón de su denuncia de acoso laboral en contra de la administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, lugar de trabajo asignado al accionante para la ejecución de sus funciones como vigilante.

158. En primer lugar, se encuentra acreditado que AXIS Ltda. y la señora Claudia Gómez, representante legal y administradora del conjunto residencial suscribieron un contrato de *outsourcing* en septiembre de 2017 para el suministro de vigilantes en la referida copropiedad.

159. Asimismo, está demostrado que el 14 de noviembre de 2018 el señor Yon Fredy Suárez Navarro suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con AXIS Ltda. para desempeñarse como vigilante en ese conjunto residencial. El contrato de trabajo fue prorrogado hasta el 13 julio de 2019.

160. En segundo lugar, la Sala constata que el 24 de mayo de 2019 el señor Yon Fredy Suárez Navarro tuvo un fuerte altercado con la señora Claudia Gómez debido al maltrato propiciado por ella, momento en el cual asegura le exigió respeto como trabajador.

161. Ese mismo día (24 de mayo de 2019) AXIS Ltda. recibió una comunicación de la señora Claudia Gómez, mediante la cual informó que al momento de hacerle un llamado de atención al señor Yon Fredy Suárez, el actor fue "*grosero, vulgar, incumplió sus funciones y falto el respeto a la Sra. Claudia Gómez administradora de la copropiedad*"; circunstancia esta por la que solicitó "*el retiro del accionante Sr. Yon Fredy Suarez* (sic) *del dispositivo de seguridad de la copropiedad y su relevo inmediato*"[131].

Por lo anterior, la empresa accionada inició un proceso disciplinario en contra del accionante, fue llamado a descargos, y al ejercer su derecho de defensa y contradicción, denunció el acoso laboral del que era víctima por parte de la

[131] Folio 46.

administradora del lugar donde ejecutaba su trabajo. Lo anterior, al manifestar que la señora Claudia Gómez ejerciendo actos de jefe o supervisora le hacía llamados de atención de forma grosera y utilizando palabras o frases despectivas y humillantes como: "***usted no sirve para nada***", "***todos prestan un mal servicio***", "***no sea sapo***", "***inepto***", "***no me sirve***", "***incompetente***", entre otras.

162. Asimismo, el accionante indicó que dichas conductas eran conocidas por el "supervisor SEVERICHE", sin que se tomaran medidas al respecto. Por lo anterior, aduce el peticionario que al no soportar más las situaciones de maltrato confrontó a la administradora y le exigió respeto como trabajador.

163. El proceso disciplinario culminó sin la imposición de ninguna sanción al señor Yon Fredy Suárez Navarro. No obstante, AXIS Ltda. le informó que sería reubicado en otro conjunto residencial.

164. Sin embargo, el accionante nunca recibió una nueva programación de trabajo y el 10 de junio de 2019 AXIS Ltda. le notificó la terminación anticipada de su contrato y la decisión de no renovación de su vínculo laboral, cancelándole una indemnización en los términos establecidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

165. En la respuesta dada a la presente acción de tutela AXIS Ltda. argumenta que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante se dio como resultado de la diligencia de descargos llevada a cabo, el concepto de Gestión Humana, el record disciplinario del empleado Yon Fredy Suárez y el uso de su autonomía legal para optar por la no renovación contractual.

166. Así las cosas, la Sala considera probado que la empresa AXIS Ltda. desvinculó al accionante en razón a la denuncia sobre el acoso laboral del que era víctima por parte de la administradora del conjunto residencial, cliente de la empresa de vigilancia. Dicha conclusión puede inferirse razonablemente a partir de los siguientes elementos de juicio:

(i) El accionante fue contratado el 14 de noviembre de 2018 por el término de 4 meses, una vez vencido dicho plazo el contrato se prorrogó por el mismo lapso, entre el 14 de marzo y el 13 de julio de 2019. No obstante, el 10 de junio de ese año se le notificó al actor la decisión de no renovación del mismo y se finalizó anticipadamente el vínculo laboral pagando la indemnización por despido sin justa causa. Por ende, al momento de la desvinculación, tan solo faltaba un mes y tres días para la terminación del contrato.

Esta circunstancia evidencia que la decisión de AXIS Ltda. fue, cuando menos, atípica en la medida en que, una vez culminado el proceso disciplinario que se inició por la queja formulada por la administradora del lugar de trabajo del

accionante no se evidenció la ocurrencia de una falta por parte del señor Yon Fredy Suárez; razón por la cual, su empleador no impuso ninguna sanción y por el contrario, se le informó al trabajador que sería reubicado en otra copropiedad.

(ii) La terminación del contrato laboral del accionante ocurrió en un lapso bastante cercano a la denuncia formulada por el actor en el proceso disciplinario sobre el acoso laboral y otras situaciones de maltrato impartidas por la administradora del conjunto donde trabajaba.

En efecto, aunque el accionante se vinculó a la empresa de vigilancia el 18 de noviembre de 2018, únicamente manifestó, de forma formal, la situación de acoso laboral el 24 de mayo de 2019, fecha en la cual tuvo un fuerte enfrentamiento con la señora Claudia Gómez al exigirle que cesara su comportamiento grosero e irrespetuoso; circunstancia esta por la cual la administradora solicitó su retiro inmediato del esquema de vigilancia de la copropiedad.

Debido a lo anterior y dado que la situación de tensión se había incrementado con la señora Claudia Gómez, se suspendió la programación de los turnos de vigilancia del actor y se inició el proceso disciplinario interno con el fin de investigar y aclarar los hechos sucedidos el 24 de mayo de 2019. Sin embargo, pese a que el accionante no fue sancionado, días después se procedió con el despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del C.S.T.

De este modo, en el período comprendido entre el 18 de noviembre de 2018 y el 10 de junio de 2019 el accionante permaneció vinculado a la empresa de vigilancia accionada sin que obre en el presente proceso algún elemento probatorio que sugiera que era necesario dar por terminado el contrato laboral del señor Yon Fredy Suárez en beneficio de AXIS Ltda. o que el actor hubiera incurrido en una acción u omisión contraria a los objetivos exigidos para la realización de la labor encomendada en su contrato.

En consecuencia, es razonable inferir que la denuncia sobre acoso laboral formulada por el accionante en contra de la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, dentro del proceso disciplinario iniciado el 24 de mayo de 2019 fue el factor determinante para tomar la decisión de no renovación de su contrato laboral y la posible motivación de su despido anticipado.

(iii) La terminación del contrato laboral del accionante tuvo lugar en el contexto de su denuncia sobre situaciones de acoso laboral y maltratos propiciados por la administradora del lugar en donde los vigilantes de AXIS Ltda. ejecutaban el objeto de su contrato. Por ende, resulta viable suponer que esta situación

podía afectar la relación comercial que sostenía la empresa accionada y la copropiedad a la que le suministraba el personal de vigilancia.

(iv) A partir de las evidencias que obran en el expediente, no se sugiere ni se advierte ninguna otra razón para desvincular al accionante. De este modo, la empresa accionada no manifestó que el tutelante tuviera un bajo rendimiento o un deficiente desempeño laboral, hubiera presentado algún problema de conducta, o hubiera incurrido en falta disciplinaria alguna.

En el escrito de contestación de la tutela AXIS Ltda. refirió que su decisión se dio como resultado de: (i) "*la diligencia de descargos llevada a cabo*"; sin embargo, en dicho proceso no se encontró que el señor Yon Fredy Suárez Navarro haya incurrido en alguna falta, ni fue sancionado en esa oportunidad; (ii) "*el concepto de gestión humana*", el cual no fue aportado al proceso, ni se indicó el sentido del mismo; (iii) "*el record disciplinario del empleado*"; si bien es cierto que la compañía accionada refiere que contra el actor se habían efectuado dos investigaciones disciplinarias con anterioridad, no aclara el por qué esa situación no influyó para prorrogar su contrato, pero sí para dar por terminada la relación laboral de forma anticipada; y (iv) "*el uso de su autonomía legal para optar por la no renovación contractual*".

167. Por tanto, resulta razonable inferir que la terminación anticipada del contrato laboral del accionante y la decisión de no renovación del vínculo contractual puede percibirse como un modo de evitar la visibilización de las situaciones de acoso laboral que se han presentado en el Conjunto Residencial Palmeras del Parque y de las cuales fue víctima el señor Yon Fredy Suárez Navarro.

168. En suma, para la Sala está acreditado que la señora Claudia Gómez, administradora del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, en la ciudad de Barranquilla, ejecutó conductas de acoso laboral en contra del accionante. También, se encuentra probado que el señor Yon Fredy Suárez Navarro denunció ante la empresa AXIS Ltda. las situaciones de hostigamiento de las que fue víctima.

Asimismo, está demostrado que la compañía de vigilancia accionada inició un proceso disciplinario en contra del actor, el cual finalizó sin que se profiriera contra él alguna sanción y con el compromiso de reubicarlo en otra copropiedad. No obstante, sin justa causa se dio por terminado su contrato de trabajo de forma anticipada.

169. En consecuencia, la Sala tiene motivos fundados para concluir que el móvil de la terminación anticipada del contrato y la decisión de no renovación fue la denuncia por acoso laboral formulada por el accionante en contra de la

señora Claudia Gómez, cliente comercial de la empresa AXIS Ltda.

170. En el presente caso, el despido del accionante resulta ilegítimo pues tuvo como fundamento la intención de evitar la visibilización de las situaciones de hostigamiento y acoso laboral ejecutadas por la señora Claudia Gómez en calidad de administradora del conjunto residencial, con quien la empresa AXIS Ltda. tenía un contrato comercial vigente.

Aun cuando la actuación se fundamentó en la aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo de conformidad con la autonomía contractual, no persigue una finalidad constitucionalmente reconocida y, además, lesionó su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas.

Lo anterior, en claro desconocimiento de lo señalado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, norma que prohíbe el despido del trabajador que formule queja de acoso laboral dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia efectuada[132].

171. Para la Sala es evidente que la terminación unilateral del contrato laboral del accionante carece de todo efecto pues al 10 de junio de 2019, fecha en la que se le notificó la culminación del mismo, gozaba de un fuero legal en los términos establecidos en el citado precepto. Por lo anterior, se debe entender que – por mandato de ley- el vínculo contractual nunca se extinguió y siguió su curso normalmente.

Conclusiones y órdenes a proferir

172. En consecuencia, la Sala Séptima de Revisión revocará el fallo proferido en única instancia por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla el dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019), que declaró improcedente la acción de tutela impetrada por Yon Fredy Suárez Navarro en contra de AXIS Ltda. y Claudia Gómez, representante legal del conjunto residencial, en la ciudad de Barranquilla.

---

[132] *"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.
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".

173. En su lugar, se concederá el amparo de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre del accionante. En consecuencia, se declarará la ineficacia del despido y se ordenará a la empresa AXIS Ltda. que reintegre al tutelante Yon Fredy Suárez Navarro a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación, para tal efecto, se deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

> "ARTICULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO[133]:
>
> (…)
>
> 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, **éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente**.
>
> 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, **únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año**, y así sucesivamente.
>
> (…)"

174. Así las cosas, se tiene que la relación laboral entre el accionante y AXIS Ltda. se pactó por un periodo inicial del 14 de noviembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019 y fue renovado por primera vez del 14 de marzo de 2019 hasta el 14 de julio del mismo año, periodo en el cual se dio su terminación sin justa causa.

175. Ante la ineficacia del despido en los términos señalados en esta providencia, se concluye que el contrato del actor se siguió ejecutando hasta la actualidad. De esta manera, ha de entenderse que se renovó por segunda vez desde 14 de julio de 2019 hasta el 14 de noviembre de 2019, y luego otros cuatro (4) meses, del 14 de noviembre de 2019 hasta el 14 de marzo de 2020, fecha en la cual por ser la tercera renovación y dada la inexistencia de un preaviso según lo establece el artículo 46 del CST, el contrato se entiende prorrogado por un (1) año.

---

[133] Subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990.

176. Por lo anterior, se ordenará a la empresa AXIS Ltda. que reconozca y pague al accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, el cual no podrá ser inferior a un (1) año, o se manifieste por el actor su decisión de no reintegrarse, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron al señor Yon Fredy Suárez Navarro con motivo de la liquidación e indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral.

177. De igual manera, se ordenará a la compañía de vigilancia accionada que, si aún no lo ha hecho y en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, implemente un protocolo de actuación para la atención de los casos de acoso laboral, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y hostigamiento.

178. Se ordenará a la empresa AXIS Ltda. que diseñe e implemente estrategias pedagógicas para que el personal de vigilancia de esa compañía pueda identificar las conductas que constituyen acoso laboral; así como, cualquier otra situación de hostigamiento que transgreda la esfera individual del trabajador, haciendo énfasis en las medidas preventivas y correctivas y en el tratamiento sancionatorio de que trata la referida norma.

179. Finalmente, se le ordenará a AXIS Ltda. que mediante un acto formal y público profiera disculpas al señor Yon Fredy Suárez Navarro por los hechos que constituyeron acoso laboral en la ejecución de su contrato de trabajo y que atentaron contra su dignidad humana e integridad psíquica y vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre, de los cuales esta Corporación determinó que la empresa accionada fue participe por omisión en la configuración de tales conductas.

180. Asimismo, se ordenará a Claudia Gómez que mediante un acto formal y público, en el marco de una asamblea extraordinaria de copropietarios con la inclusión del Comité de Convivencia y de todos los trabajadores del conjunto residencial, ofrezca disculpas al señor Yon Fredy Suárez Navarro por los hechos que constituyeron acoso laboral en la ejecución de su contrato de trabajo y que atentaron contra su dignidad humana e integridad psíquica, y vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre, de los cuales esta Corporación determinó que fue autora por acción en la configuración de tales conductas.

181. En el referido acto, Claudia Gómez deberá reconocer la importancia del respeto en las relaciones sociales y la dignidad humana que tiene toda persona sin importar su condición económica y social. De lo anterior, se remitirá constancia mediante registro fotográfico o fílmico al Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, con copia a la Corte Constitucional.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla el dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019) que declaró improcedente la acción de tutela promovida por Yon Fredy Suárez Navarro en contra de AXIS Security Consulting Services Ltda. y Claudia Gómez, representante legal del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, en la ciudad de Barranquilla. En su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre del accionante por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- DECLARAR la ineficacia del despido de Yon Fredy Suárez Navarro. En consecuencia, **ORDENAR** a AXIS Security Consulting Services Ltda. que, dentro del término de cinco (5) días contados a partir de la notificación del presente fallo, reintegre al accionante a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación. Se aclara que el reintegro laboral no podrá ser inferior a un (1) año, y estará supeditado a la aceptación del mismo por parte del actor, la cual deberá expresarse a AXIS Ltda. dentro de un plazo de tres (3) días siguientes a la notificación de esta providencia.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda. que, en el término diez (10) días contados a partir de la notificación del presente fallo, reconozca y pague al accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, o manifieste su decisión de no reintegrarse, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron

a Yon Fredy Suárez Navarro con motivo de la liquidación e indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda. que, en el término de sesenta (60) días contados a partir de la notificación del presente fallo, si aún no lo ha hecho y en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, implemente un protocolo de actuación para la atención de los casos de acoso laboral, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y hostigamiento.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda. que, en el término de treinta (30) días contados a partir de la notificación del presente fallo, diseñe e implemente estrategias pedagógicas para que el personal de vigilancia de esa compañía pueda identificar las conductas que constituyen acoso laboral; así como, cualquier otra situación de hostigamiento que transgreda la esfera individual del trabajador, haciendo énfasis en las medidas preventivas y correctivas y en el tratamiento sancionatorio de que trata la Ley 1010 de 2006.

SEXTO.- ORDENAR a la empresa AXIS Security Consulting Services Ltda. que, dentro del término diez (10) días contados a partir de la notificación del presente fallo, mediante un acto formal y público profiera disculpas al señor Yon Fredy Suárez Navarro por los hechos que constituyeron acoso laboral en la ejecución de su contrato de trabajo y que atentaron contra su dignidad humana e integridad psíquica y vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre, de los cuales esta Corporación determinó que la empresa accionada fue participe por omisión en la configuración de tales conductas.

SÉPTIMO.- ORDENAR a Claudia Gómez que, dentro del término diez (10) días contados a partir de la notificación del presente fallo, mediante un acto formal y público, en el marco de una asamblea extraordinaria de copropietarios con la inclusión del Comité de Convivencia y de todos los trabajadores del conjunto residencial, ofrezca disculpas al señor Yon Fredy Suárez Navarro por los hechos que constituyeron acoso laboral en la ejecución de su contrato de trabajo y que atentaron contra su dignidad humana e integridad psíquica, y vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre, de los cuales esta Corporación determinó que fue autora por acción en la configuración de tales conductas.

En el referido acto, Claudia Gómez deberá reconocer la importancia del respeto en las relaciones sociales y la dignidad humana que tiene toda persona sin importar su condición económica y social. De lo anterior, se remitirá constancia mediante registro fotográfico o fílmico al Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, con copia a la Corte Constitucional.

OCTAVO.- Por Secretaría General líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado
Con salvamento de voto

ALBERTO ROJAS RÍOS
Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO
JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
A LA SENTENCIA T-317/20

Acción de tutela presentada por Yon Fredy Suárez Navarro contra AXIS Security Consulting Services Ltda. y otros.

Magistrada ponente:
CRISTINA PARDO SCHLESINGER.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte Constitucional, presento salvamento de voto a la sentencia proferida en el asunto de la referencia.

1. Yon Fredy Suárez Navarro suscribió contrato de trabajo a término fijo con AXIS Security Consulting Services Ltda., para desempeñarse como vigilante en el conjunto residencial "*Palmeras del Parque*" de Barranquilla por 4 meses, el cual se prorrogó por igual período hasta el 13 de julio de 2019. Sin embargo, el 24 de mayo de 2019, el accionante tuvo un altercado con la administradora del conjunto, lo que generó una actuación disciplinaria en su contra y una orden de reubicación, lo que no ocurrió, pues el 10 de junio de 2019, se le notificó la terminación anticipada de su contrato, siendo indemnizado por el tiempo restante para su culminación.

El 17 de junio de 2019, instauró la acción de tutela, en la que solicitó: *i)* dejar sin efectos la cancelación del contrato de trabajo debido a la enfermedad de su esposa y su condición de padre de dos hijos menores; y *ii)* la cesación de los actos de acoso laboral infligidos por la administradora del conjunto.

2. En fallo del 2 de julio de 2019, el Juzgado Sexto Civil Municipal de Barranquilla declaró la improcedencia de la acción al no cumplir el presupuesto de subsidiariedad, pues la pretensión de reintegro debía ventilarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Así mismo, descartó la existencia de un perjuicio irremediable debido a que el actor no ostentaba la condición de sujeto de especial protección, ni puso en conocimiento de AXIS la enfermedad de su esposa.

3. En la **sentencia T-317 de 2020**, la Sala Séptima de Revisión dio por cumplido el requisito de subsidiariedad. Para ello, señaló que frente a los casos de acoso laboral deben analizarse los contenidos de la Ley 1010 de 2006, en los que además de los sujetos y las conductas, se establece un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias, que no constituyen mecanismos idóneos para la protección de los derechos invocados, ya que son instrumentos de carácter administrativo. Con fundamento en ello, la providencia señaló que

la acción de tutela era el mecanismo judicial procedente para el amparo de las garantías del actor, por cuanto este puso en conocimiento de su supervisor y de la empresa la presunta situación de acoso laboral, pero esta no adelantó ninguna actuación. Adicionalmente, la Sala consideró que la controversia planteada excedía el ámbito del juez laboral, pues la Ley 1010 de 2006 no contempla situaciones de acoso laboral en el marco de un contrato de *outsourcing*.

En cuanto al fondo del asunto, la Corte determinó que en este caso se cumplieron los elementos que estructuran el acoso laboral. Halló que entre el actor y la administradora del conjunto existía un vínculo de subordinación pese a que su relación estaba mediada por un contrato comercial entre AXIS y esta última para proveer el servicio de vigilancia privada en el conjunto residencial. A partir de las pruebas testimoniales, encontró demostrado el daño causado y, sobre esa base, concluyó que el actor recibió un trato indigno de manera continua por parte de la administradora, lo que cohonestó AXIS, pues inició una investigación en su contra y lo despidió antes de cumplirse la duración del contrato.

En consecuencia, ordenó a la empresa AXIS que reconociera y pagara los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta el momento del efectivo reintegro, el cual no podría ser inferior a un año, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron con motivo de la liquidación e indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

4. Mi desacuerdo con la decisión mayoritaria radica tanto en la procedencia del amparo como en la resolución de fondo del asunto.

La procedencia de la acción de tutela. El acoso laboral en los contratos de outsourcing y su tratamiento por la Ley 1010 de 2006

5. Contrario a lo concluido en la sentencia de la que me aparto en lo referente al requisito de subsidiariedad, estimo que la Ley 1010 de 2006 contiene herramientas apropiadas para la protección de los derechos del accionante. Lo anterior, en la medida en que dicha normativa, al establecer los sujetos y el ámbito de aplicación la misma, prescribe en el parágrafo del artículo 6.º que: "*[l]as situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito* ***de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral***" (resaltado fuera del texto original).

De esta manera, advierto que el componente fáctico que se aborda en el fallo encuadra en tal descripción, ya que las pruebas allegadas al proceso demuestran que si bien la administradora del conjunto residencial no era la jefa directa del actor, sí ejercía cierta jerarquía sobre él, le daba órdenes y disponía las labores que debían ejecutar, como incluso lo declararon los otros vigilantes que prestaban ahí sus servicios.

Entonces, como lo reconoció el fallo[134], entre la administradora del conjunto residencial y el actor existía una relación de jerarquía y subordinación que llevaba a que este obedeciera las órdenes impartidas por aquella, lo que permite dar aplicación al artículo 2.º del Código de Procedimiento Laboral que menciona que "*[l]a jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. También conocerá de la ejecución de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo*".

De lo anterior se sigue que el accionante contaba con las herramientas jurídicas que le permitían acudir ante la autoridad competente para solicitar las medidas preventivas y correctivas[135] pertinentes, o, si fuere del caso, las sancionatorias[136]. Ello, en tanto se demostró en la actuación, que el actor, junto con sus compañeros de labor, recibieron capacitaciones a través del comité de convivencia[137] y que precisamente el 16 de enero de 2019 asistió a un taller en temas relacionados con "*socialización comités, derechos, deberes y responsabilidades de empleados y empleadores, mesas de trabajo, políticas*"[138].

6. A pesar de que la Corte en las sentencias T-572 de 2017, T-238 de 2008 y T-882 de 2006 señaló que las medidas preventivas y correctivas no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador porque son instrumentos de carácter administrativo, dichas decisiones fueron claras en advertir que *"la idoneidad y eficacia del mecanismo debe ser analizada caso a caso, pues es posible que la situación fáctica plantee cuestiones de relevancia constitucional que hagan procedente la acción de tutela, o se esté ante la posible configuración de un perjuicio irremediable"*.

Si bien el fallo del que me aparto consideró que tales medidas no eran idóneas y eficaces para la defensa de los derechos del accionante, ya que la administradora no estaba vinculada con la empresa AXIS, en sus consideraciones terminó por reconocer que la ley de acoso laboral podía aplicarse en los contratos de *outsourcing*. Así lo señaló en la providencia:

> *"Así las cosas, se debe entender que la Ley 1010 de 2006 no excluye ninguna de las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria del ámbito laboral formal; siempre y cuando se logre demostrar una relación de subordinación. Lo anterior, por cuanto la ley de acoso laboral no es taxativa, sino enunciativa de las conductas constitutivas de acoso; razón por la cual, la autoridad competente debe realizar una valoración completa de la situación fáctica, las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas para determinar si se está en*

---

[134] Fls. 16, 40 y 41 de la sentencia.
[135] El art. 9 de la Ley 1010 de 2006 se refiere al Inspector del Trabajo, el Inspector de Policía, el Personero Municipal o el Defensor del Pueblo.
[136] El art. 12 de la Ley 1010 de 2006 establece que para la adopción de medidas sancionatorias es competente el Juez del Trabajo.
[137] Así se indica en el folio 43 del cuaderno 1.
[138] Fl. 62 del cuaderno 1.

presencia de una conducta de acoso u hostigamiento que no pudo prever el legislador al momento de expedir la citada ley"[139].

En tal virtud, la acción de tutela no era el único medio en el que podían discutirse los derechos que el accionante denunció como vulnerados. La ley de acoso laboral contiene herramientas apropiadas para el efecto y el actor se encontraba en la capacidad de acudir a las mismas.

Las pruebas de la desvinculación del actor en razón de su denuncia de acoso laboral en contra de la administradora del conjunto residencial

7. La sentencia T-317 de 2020, luego del análisis probatorio, dio por acreditado que el actor fue desvinculado de la empresa para invisibilizar el acoso laboral que había denunciado. Igualmente, que la empresa, al iniciar un proceso disciplinario en su contra y en el curso del mismo terminar el contrato de trabajo sin haberlo sancionado, había incurrido en un despido ilegítimo, que traía como consecuencia su reintegro.

No obstante, estimo que el proceso de tutela no arroja el resultado que expone el proveído del que disiento, ya que las pruebas que se allegaron, incluso en sede de revisión, ofrecen un resultado distinto. De hecho, no se probó que el accionante hubiere comunicado la situación de acoso a la empresa, pues lo que refiere el expediente y se plasmó en la sentencia, tiene que ver con el informe que el actor dio en su momento al supervisor[140], sin que se estableciera si este finalmente trasladó la queja a la compañía.

8. De otra parte, en cuanto al fondo del asunto, considero que no hubo despido ilegítimo, esto en razón a que el acoso laboral no se encuentra probado y no existe relación de causalidad entre la terminación del contrato y la queja presentada por la administradora del conjunto residencial.

De la revisión del expediente se desprende una secuencia cronológica que permite advertir que la causa de la terminación del contrato del actor no se derivó de la queja presentada por la administradora ante la compañía de vigilancia. El siguiente cuadro de texto sintetiza de mejor manera lo acontecido entre el momento de la queja y la terminación de la relación laboral[141].

Fecha	Evento
24 de mayo de 2019	Queja presentada por Claudia Gómez
31 de mayo de 2019	Primera diligencia de descargos. No asistió el accionante
7 de junio de 2019	Segunda diligencia de descargos. El actor asistió acompañado de abogado. Se fijó el 10 de junio para escuchar a los testigos
10 de junio de 2019	Se escuchó a los testigos en presencia del actor y el abogado

[139] Fl. 45 del fallo.
[140] En el expediente se hizo referencia al supervisor Severiche (fls. 3, 19, 20, 41, 46 y 48 del fallo).
[141] Tal información se encuentra en el expediente de folios 69 a 80 del cuaderno 1.

10 de junio de 2019	La empresa entregó carta al actor en la que dispuso no renovar el contrato, la cual recibió personalmente (fl. 84-1), luego de lo cual debía presentarse para que se le programaran turnos de trabajo hasta el 13 de julio, fecha de vencimiento del contrato
17 de junio de 2019	El accionante promovió la acción de tutela
25 de junio de 2019	A través de la empresa de servicios postales, y ante la ausencia del actor, AXIS envió carta dirigida al actor en que le notificó la terminación unilateral del contrato (fl. 86-1)

Lo expuesto da cuenta de que: *i)* para mayo de 2019 existía un contrato a término fijo firmado entre AXIS y el actor; *ii)* este se prorrogó por segunda ocasión hasta el 13 de julio de 2019; *iii)* con la debida antelación y de forma escrita, AXIS le informó al accionante sobre la *no renovación* del contrato; *iv)* al actor se le indicó que debía presentarse a la empresa para programar los turnos que debía cumplir hasta el 13 de julio; *v)* luego del 10 de junio este no hizo presencia en la compañía; *vi)* siete días después presentó la acción de tutela; y *vii)* ante su ausencia, la empresa le notificó la *terminación unilateral* del contrato[142].

Sobre la finalización del contrato de trabajo, en el curso de la acción de tutela la empresa señaló que la terminación de la relación se derivó de la información reportada en los descargos que demostraron ideas suicidas en el accionante y su carácter impulsivo, la recomendación de la oficina de talento humano y la existencia de dos procesos disciplinarios en su contra[143].

Lo anterior encuentra respaldo en la actuación disciplinaria, que reflejó *i)* la forma en que el actor asumió la controversia suscitada el 24 de mayo de 2019, los episodios previos y posteriores a la misma; *ii)* la recomendación de la oficina de talento humano; y *iii)* la existencia de los procesos disciplinarios. Aunque la sentencia T-317 destaca que la empresa hizo referencia a dos procesos disciplinarios y "*no aporta más información al respecto*"[144], el examen del expediente permitió determinar tales trámites.

Así, se identificaron los procesos disciplinarios adelantados en contra del actor: *i)* uno por irrespeto a superiores en diciembre de 2018, *ii)* otro por faltas al servicio en enero de 2019 y *iii)* uno más, el reportado como "*proceso disciplinario en curso por quejas del usuario o cliente*" en junio de 2019, es decir, el relacionado con la queja presentada por la señora Claudia Gómez[145]. Si bien no se anexaron las decisiones o los resultados de los mismos, la

---

[142] La empresa indicó dentro del trámite que ante la ausencia del actor, debió enviársele carta a través de correo certificado el 25 de junio de 2019 dando por terminado el vínculo. Señaló que luego del 10 de junio de 2019 contactó al accionante para entregarle nueva programación, pero *"tras repetidas conversaciones telefónicas nunca se presentó a las citas acordadas por lo que le fue notificado por correo certificado notificación de terminación unilateral del contrato, teniendo en cuenta que ya existía un preaviso de renovación y se está indemnizando el tiempo pendiente para la terminación del contrato"* (fl. 49 del cuaderno 1).
[143] Fl. 74 del cuaderno 1.
[144] Fl. 5 de la sentencia.
[145] Fl. 81 del cuaderno 1.

información entregada por la empresa accionada se entiende rendida bajo la gravedad del juramento y fue conocida por las partes.

De acuerdo con el acervo probatorio, esta última presentó queja policiva[146] en contra del actor por "*perturbación y/o comportamientos contrarios a la convivencia*", trámite dentro del que se celebraría audiencia el 25 de julio de 2019[147]. Sin embargo, a esta prueba no se aludió en el fallo, la cual se advierte relevante en tanto evidencia que los problemas entre la administradora y el accionante eran también, al parecer, por actos agresivos de este último.

9. De modo que las inferencias realizadas en la sentencia T-317 para dar por cierto que el actor fue desvinculado a consecuencia de la denuncia de acoso laboral y que pretendía invisibilizarse la conducta de la administradora, pierden su fuerza. Considero que el no valorar este hecho en la sentencia y que tampoco se aluda a los términos en que la administradora del conjunto remitió la queja el 24 de mayo de 2019 a la empresa AXIS, en la que informa sobre la actitud "*agresiva e irrespetuosa*" que asumió el actor en esa fecha[148], priva el fallo de una mirada integral acerca de lo verdaderamente acaecido.

En este sentido, considero que no se aportaron los elementos probatorios suficientes que permitieran conducir con certeza a una decisión como la obtenida por la Sala. De lo discurrido se evidencia que no está probado el acoso del que dice haber sido víctima el accionante y que los testimonios que buscaban establecerlo, no refirieron en detalle las circunstancias que da por demostradas la sentencia.

Las pruebas aportadas al trámite demuestran que, luego de que la compañía decidiera no renovar el contrato, informara de ello al accionante y este no hiciera presencia para cumplir los turnos que se asignarían hasta su finalización, dio por concluida la relación laboral. Para ello aplicó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y reconoció la indemnización por el tiempo restante para su terminación. Lo anterior implica que la desvinculación del accionante no estuvo motivada en una razón distinta a la finalización del contrato a término fijo que contaba con una fecha de expiración y de lo que se había informado previamente al actor.

Esta última determinación, con la cancelación de la indemnización respectiva, se encuentra justificada y responde a un fin constitucionalmente reconocido, por lo que la Corte debió declarar que para su discusión este asunto contaba con un escenario distinto al de la acción de tutela y que, en consecuencia, no resultaba procedente que la Sala se pronunciara de fondo sobre el caso.

Por lo tanto, me encuentro igualmente en desacuerdo con la orden dada a la administradora para que, en el marco de una asamblea extraordinaria de copropietarios, con la inclusión del Comité de Convivencia y de todos los trabajadores del conjunto residencial, ofrezca disculpas al accionante. Estimo

---

[146] Queja radicada bajo el número 138-19.
[147] Fl. 87 del cuaderno 1.
[148] Fl. 17 del cuaderno 1.

que el menoscabo de los derechos a la honra y al buen nombre, que indicó la Sala se vulneraron con las expresiones de las que fue objeto el actor y que *"afectaron su reputación y generaron un detrimento de su buen crédito y el menoscabo de su valor propio"*[149], tampoco tuvo comprobación dentro del trámite, por lo que no resultaba procedente impartir tal orden.

En los anteriores términos dejo sentado mi salvamento de voto a la decisión adoptada en la sentencia T-317 de 2020.

Fecha *ut supra*,

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado

[149] Fl. 44 del fallo.