

Cómo opera la presunción de acoso laboral

Para responder a estos interrogantes generados por la ley 1010 de 2006 la Corte Constitucional se pronuncio...

¿Cómo opera la presunción de acoso laboral y cual es su campo de aplicación?

Para responder a estos interrogantes generados por la ley 1010 de 2006 la Corte Constitucional se pronuncio mediante la sentencia C-780 del 26 de septiembre de dos mil siete (2007) M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto y sentencia C-960 del 14 de noviembre de dos mil siete (2007) M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, iniciando su análisis determinando el contenido y alcance de la ley, de lo cual extractamos los siguientes puntos:

"…La Ley 1010 de 2006 establece, en términos generales, una variedad de medidas tendientes a "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.

Los bienes jurídicos que se persiguen proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, lo honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de las empresas."

Posteriormente se pronuncia respecto a la presunción que se estableció en esta normatividad y en qué casos la carga de la prueba es mayor manifestando que:

"… La presunción exime, entonces, a quien la alega, de la actividad probatoria. Basta con caer en el supuesto del hecho indicador establecido por la norma para que opere la presunción. Así, lo que se deduce a partir del hecho indicador del hecho presumido no necesita ser demostrado. Se puede, sin embargo, desvirtuar el hecho indicador y se admite, por tanto, la actividad orientada a destruir el hecho a partir del cual se configura la presunción, cuandoquiera se trate de una presunción legal.

La disposición parcialmente acusada establece que si se acredita la ocurrencia reiterada y pública de cualquiera de las conductas que en el mismo artículo (7° de la Ley) se enumeran de manera expresa, se presumirá la existencia de acoso laboral, mientras que cuando las mismas hayan acaecido de manera privada, dicha presunción no operará y corresponderá al ofendido acreditar que el hostigamiento a que se ha visto sometido, configura acoso laboral, por los medios probatorios contemplados en el Código de Procedimiento Civil.

… es necesario precisar que tanto las conductas que sean desplegadas en público, como aquellas que lo sean en privado, para que constituyan acoso laboral, deben ser demostrables y que dentro del procedimiento iniciado con la denuncia de los hechos ante la autoridad competente, quien haya sido víctima en una u otra circunstancia no se encuentra eximido de acreditar la ocurrencia de los mismos, esto es, en ninguno de los dos casos el quejoso se ve relevado de demostrar que la situación alegada cae en el supuesto del hecho indicador.

La diferencia radica, de esta suerte, en que al acreditar la ocurrencia, de manera reiterada y pública, de cualquiera de las conductas enumeradas en el artículo 7°, la presunción opera de manera automática, debiendo ser tenida por la autoridad competente como acoso laboral. Por el contrario, cuando quiera que se encuentra demostrada la existencia de alguna de dichas conductas en privado, por los medios de prueba legalmente establecidos, no existe presunción de que las mismas configuren acoso laboral, por lo que sobre el quejoso recae una carga argumentativa adicional tendiente a ofrecer al juzgador los elementos de juicio suficientes y necesarios para que llegue a la convicción de estar ante una de las modalidades de acoso laboral y que, de dicha constatación, puedan desprenderse las consecuencias jurídicas establecidas por la ley a que haya lugar frente a la víctima, como al autor."

Para finalmente concluir que:

"La exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7°, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que este alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada.

Adicionalmente a lo anterior, es de suma importancia destacar que la presunción de acoso laboral objeto de análisis, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido proceso del acusado. En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configurarían la conducta de acoso laboral.

De esta manera, la presunción establecida en la disposición objeto de examen no contraria el principio de presunción de inocencia ni el derecho al debido proceso, pues se trata de una redistribución de las cargas procesales que no hace nugatorio el derecho de defensa de quien debe desvirtuar el hecho de la consecuencia deducida.”

Luego para aquellos trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral en forma privada, se incrementa la carga de la prueba, teniendo que recurrir a todos los medios probatorios con que cuenta actualmente el derecho procesal a saber: testimonios, inspecciones judiciales, documentos, indicios, confesión, pruebas periciales e incluso grabaciones, siempre y cuando sean obtenidas de forma legal.

Frente al tema del campo aplicación de la Ley la Corte se pronuncio diciendo:

"La jurisprudencia de esta Corte ha establecido en múltiples oportunidades que un tratamiento legislativo diferente no implica per se una violación del principio de igualdad, siempre y cuando se funde en una distinción objetiva y el trato diverso sea razonable. Para determinar la objetividad y razonabilidad del trato diferente se ha acudido al juicio de igualdad.

La corte estima, en este primer paso del juicio de igualdad, que los dos grupos de personas relevantes no son comparables. El grupo de quienes trabajan está conformado por las personas que laboran en el marco de una relación laboral. Como se mencionó, las relaciones laborales son aquellas en las que, independientemente de cómo se las haya clasificado o denominado formalmente en un contrato, se encuentran tres elementos esenciales: i) la actividad personal del trabajador; ii) la subordinación; y iii) un salario como retribución por el servicio.

En el segundo grupo, según el demandante, está integrado por quienes presten un servicio en cumplimiento de un contrato civil y/o comercial.

De otra parte, los contratos civiles o comerciales de prestación de servicios son aquellos donde de manera independiente una persona se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo al objeto del contrato para con otra persona.

Por lo tanto, el elemento diferenciador determinante entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios es la dependencia o subordinación. Pues en las primeras dicho elemento se encuentra presente mientras que en los segundos no.

Así, los dos grupos de personas en principio no son comparables y no es exigible constitucionalmente un mismo trato.”

Y concluye la Corte de la siguiente manera:

“Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.

Finalmente, la Corte también resalta que aun en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificaciones de cada caso.”

Con base en lo anterior podemos afirmar que la Ley de Acoso laboral no se hace extensible a aquellas relaciones laborales cuyo vínculo laboral este regulado por un contrato de prestación de servicios. No obstante como la misma Corte lo manifiesta, las personas que estén contratadas bajo esta modalidad tienen otras garantías legales a las cuales recurrir, como sería la especialidad penal.

{product_snapshot:id=22,true,true,true,none,150,2,2,default,default,5,5,1,#000000,solid,cid=8}

{product_snapshot:id=17,true,true,true,none,150,2,2,default,default,5,5,1,#000000,solid,cid=7}

¿Necesita
asesoría en asuntos laborales?. ¡Contactenos!. Para nosotros será un placer
servirle

¿Tiene
una pregunta legal?. NO se quede con ella. Nosotros la resolvemos para usted

¿Los
Abogados tienen productos?. ¡Bonila Abogados si los tiene!. Entérese AHORA

¿Qué
dicen nuestros clientes sobre nosotros?