

## Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

### Precautionary measures in the procedure for termination of the contract by the will of the worker for alleged work harassment in Colombia

David de Jesús Robledo Canaval<sup>1</sup>,  
Jesús David Porto Herrera<sup>2</sup>

<b>Resumen:</b>	El acoso laboral es una práctica que interfiere en la relación del trabajador con el empleador, ante lo cual puede denunciar esta situación ante la empresa o renunciar al cargo, perdiendo en primera instancia el derecho a recibir una indemnización. De todos modos, tiene la garantía al interponer la queja de no ser despedido en los 6 meses siguientes, pero no es tomada en cuenta como una medida cautelar que garantice los derechos laborales del trabajador. Es que, el objetivo de una medida cautelar es prevenir el daño que se pueda ocasionar a los derechos laborales, garantizando además el cumplimiento de lo ordenado por un juez en la sentencia. Así, en el Código Procesal del Trabajo existe la medida cautelar de la caución en el artículo 85A, mientras que en el Código General del Proceso se estipulan medidas cautelares innominadas, que servirían, cumpliendo las reglas allí estipuladas, para el proceso laboral. Por ello, por medio de una investigación jurídica con un enfoque cualitativo, se aborda el tema de la aplicación de medidas cautelares en los procesos laborales en Colombia, especialmente en los relativos al acoso laboral.
<b>Palabras clave:</b>	Acoso laboral, Medidas cautelares, Procedimiento laboral, Derechos laborales.
<b>Abstract:</b>	Workplace harassment is a practice that interferes with the employee's relationship with the employer, in which case he can report this situation to the company or resign his position, losing the right to receive compensation in the first instance. In any case, you have the guarantee when filing the complaint not to be dismissed in the following 6 months, but it is not taken into account as a precautionary measure that guarantees the worker's labor rights. It is that the objective of a precautionary measure is to prevent the damage that may be caused to labor rights, also guaranteeing compliance

<sup>1</sup> Abogado egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Correo: [davidrobledoc@unilibre.edu.co](mailto:davidrobledoc@unilibre.edu.co)

<sup>2</sup> Abogado egresado de la Universidad Autónoma del Caribe de Barranquilla. Correo: [jesusdportoh@unilibre.edu.co](mailto:jesusdportoh@unilibre.edu.co)

with what was ordered by a judge in the sentence. Thus, in the Labor Procedural Code there is the precautionary measure of the surety in article 85A, while in the General Process Code stipulated nameless precautionary measures, which would serve, complying with the rules stipulated there, for the labor process. Therefore, through legal research with a qualitative approach, the issue of the application of precautionary measures in labor processes in Colombia is addressed, especially those related to workplace harassment

**Keywords:** Workplace harassment, Precautionary measures, Labor procedure, Labor rights

## **Introducción**

El trabajo es posible considerarlo como una herramienta que le permite a un individuo alcanzardiversos objetivos en su vida, percibiéndolo como una manera de realizarse personal y profesionalmente, así como también la de subsistencia a través de una remuneración económica que percibe por ejercer determinadas labores. Por eso, en la medida en que la persona consigue ingresar al mundo laboral formal, considera permanecer allí el mayor tiempo probable para su satisfacción personal, pero también para hacerse a los derechos laborales que resguardan la actividad desarrollada ante su empleador.

Sin embargo, son varias las dificultades que encuentra el trabajador en sus labores, verbigraciano contar con los materiales necesarios para efectuar su trabajo, no tener el espacio físico indispensable para ejecutar una buena labor, no guardar relaciones cordiales con sus empleadores o sus compañeros de trabajo, o la no observancia de sus derechos laborales por parte del empleador. Es decir, factores internos o externos llevan al trabajador a un estado de insatisfacción, que no le

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

proporciona poder ejercer las funciones asignadas en la relación laboral de una mejor forma. Todo, conduce a que las interacciones del trabajador con sus compañeros de trabajo sean discordantes, llevadas en medio de un ambiente laboral enrarecido por discusiones y enfrentamientos, que sólo finalizan en actos de violencia o abusos físicos y psicológicos (Herrera, Hernández, Montaña y Reyes, 2017).

Así, esas manifestaciones de violencia se canalizan en situaciones como el acoso laboral, que en muchas ocasiones llevan al trabajador a retirarse del trabajo y dar por terminada la relación laboral con el empleador. Es que, el acoso laboral no es una situación nueva dentro de la actividad laboral en el mundo, siendo más visible hoy en día por los adelantos tecnológicos, pero más que todo por la intensificación de las garantías y derechos laborales que buscan rodear la labor realizada por el trabajador. Entonces, la aparición del Derecho del Trabajo no ha acabado con prácticas como el hostigamiento, la discriminación, el marginamiento o el maltrato hacia el trabajador, como se supone debería haber sucedido (Martínez y Ramírez, 2012).

Cabe destacar que, según el informe publicado en el portal web de la Universidad Libre (2018), en Colombia durante ese año se denunciaron más de 1400 casos relacionados con acoso laboral. De ellos, Bogotá reportó 972 casos, seguida de Valle (109), Bolívar (61), Antioquía (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26) y Caldas (25). Además, los expertos advierten que el 70% de los trabajadores sufren de esta problemática, no denuncia por temor a perder su trabajo y por desconocimiento de la normativa nacional; sólo el 30% de estos tiene conocimiento sobre la Ley 1010 de 2006, norma que regula el acoso laboral. Más reciente, en una nota periodística

se manifiesta que, en sólo medio año, hasta junio de 2019, se registran 428 casos en Bogotá, 111 en Valle, 59 en Antioquia, y 27 en Caldas, observando un aumento significativo en el número de denuncias por acoso laboral en todo el país (El Tiempo, 2019).

Es decir que, el acoso laboral se ha convertido en un tema de interés para el trabajador, por lo que se justifica identificar aquellos escenarios adversos en el ámbito laboral, en donde desarrolla las actividades pactadas en la relación de trabajo con el empleador. Igualmente, es dable reconocer los mecanismos jurídicos procedimentales indispensables, para evitar la vulneración o restaurar los derechos del trabajador en circunstancias de acoso laboral, considerando que las medidas cautelares podrían servir como mecanismo protector de los derechos laborales. En consecuencia, se hace pertinente formular como interrogante ¿cuáles son las medidas cautelares aplicables en el procedimiento de terminación del contrato laboral por voluntad del trabajador ante la presunción de padecer acoso laboral por parte del empleador?

De ahí que, el artículo tenga como objetivo central el análisis de la aplicación de medidas cautelares dentro de un proceso laboral incoado por el trabajador por terminación del contrato, teniendo como causa el acoso laboral del empleador. Entonces, se inicia el presente trabajo explicando el concepto de acoso laboral y las normas legales relacionadas con esta práctica. Se continua con, las causales de terminación de contrato que se regula en el Código Laboral colombiano y que se pudieran relacionar con el acoso laboral. Finalmente, se exponen las diferentes medidas cautelares que se aplican según las normas procedimentales en el país, y

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

cuáles son las que lograrían emplearse en el proceso laboral mencionado inicialmente.

### **Metodología**

El artículo se desarrolla como una investigación jurídica, cuya línea se centra en el Derecho laboral y procesal con un enfoque cualitativo, que permite describir las fases del proceso de terminación del contrato laboral, fundamentado en la presunción de acoso laboral por parte del empleador, además de conocer los supuestos jurídicos en que se basan las pretensiones, los principios y derechos protectores del trabajador en casos de hostigamiento, discriminación o abuso en su lugar de trabajo provenientes del empleador. También, el enfoque dado posibilita el análisis de las medidas cautelares que se aplicarían en favor del trabajador en los procesos iniciados en los que funge como demandante, cuyos hechos fácticos se circunscriben a circunstancias de acoso laboral.

Se aplica el método de análisis-síntesis, mediante el cual podrá conocer en todas sus partes el proceso de acoso laboral en la jurisdicción laboral, las normas constitucionales, leyes, decretos y jurisprudencia que regulan el tema. También, se emplea en esta investigación el método inductivo-deductivo ya que, al profundizar el estudio de las medidas cautelares en el proceso de acoso laboral, y hacer la interpretación de las normas procesales que pueda llenar vacíos, se crea un precedente investigativo que puede ayudar a resolver casos similares, generalizar y sacar conclusiones.

Se tiene, el uso de técnicas e instrumentos de investigación como la revisión

documental y el acopio de material bibliográfico proveniente de artículos de investigación, trabajos de grado y la doctrina relacionada con el tema planteado.

## **EL ACOSO LABORAL**

### **11.1 Concepto**

Existen muchas circunstancias que afectan no sólo el ambiente laboral de una empresa, sino que impactan directamente las relaciones del trabajador, tanto con su empleador como con sus compañeros de trabajo. Así, se van formando tensiones que, en muchas ocasiones, finalizan con el retiro de la parte más débil de la relación laboral, es decir, con el trabajador. Es que, ejercer las ocupaciones propias del trabajo asignado bajo condiciones no cordiales, representa para el trabajador una situación que le podría acarrear en un futuro inconvenientes a su salud física y mental. Se dedujo que el problema de la jurisprudencia colombiana es que no es unánime para enfrentar el consumo, la adicción y la indigencia. (Trujillo, 2019)

Se tiene que, el acoso, en un contexto general, se asocia con cualquier tipo de violencia, por lo que hace suponer que es un tema que se maneja desde tiempos antiguos, y que, por las connotaciones de los últimos acontecimientos, referentes a la prevención y erradicación de fenómenos como ese, viene siendo estudiado en tiempos recientes.

Es decir, el acoso se observa en la cotidianidad de las relaciones sociales en el mundo. Pero, también hace parte del ambiente laboral, se le conoce con el término de *mobbing*, y que es definida, generalmente, fundamentado como un acto de violencia psicológica que se ejerce, en este caso, contra un trabajador. De esa forma, el acoso

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

laboral es una actuación que, para Leymann (1996), comprende un comportamiento continuo, intolerante y violento hacia un individuo, que lo coloca en estado de desprotección. La legislación colombiana define el acoso laboral como:

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010, 2006, art. 2)

De igual forma, la jurisprudencia colombiana ha elaborado un concepto de acoso laboral, teniendo en cuenta factores como la desigualdad de las partes, la intencionalidad de causar el daño y su efectiva producción, y que el acoso sea continuado y ocasionado de manera sistemática. De esa manera, ha afirmado que el acoso laboral es la práctica de una forma recurrente de actos físicos o psicológicos violentos que se ejercen contra un trabajador del sector público o privado, que persiguen menoscabar la autoestima del trabajador, que estimulan y provocan la renuncia del mismo (Corte Constitucional, Sala Cuarta, Sentencia T-472-2017).

Se observa que, de lo expresado por la ley y la jurisprudencia sobre el concepto de acoso laboral, lo que pretende esta acción es socavar la resistencia del trabajador, presumiblemente para que éste tome la decisión de renunciar al ejercicio de sus labores. Con esa intención, se lograría producir en el trabajador comportamientos contrarios a los establecidos en el contrato de trabajo, y, por lo manifestado por Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007), para lograrlo el acosador recurre a

métodos malsanos y la creación de circunstancias inexistentes con anterioridad, que deterioren el rendimiento y la productividad del trabajador.

Cabe mencionar que, hay ciertas actuaciones del acosador que podrían llegar a confundir a la víctima con un caso de acoso laboral. Aunque, la ley colombiana enumera en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 las conductas que no deben considerarse como acoso laboral, la doctrina ha reiterado que ciertos comportamientos no deben hacer parte del acoso laboral. Entre estos, el bullying y el estrés laboral asociado a situaciones que producen tensión psicológica. Tampoco, se considera el acoso sexual como un mecanismo de acoso laboral, en tanto el primero, según Garzón(2011) no es público y no persigue el descrédito o menoscabo laboral del trabajador. Normas constitucionales y legales en Colombia

El trabajo goza de protección constitucional en Colombia, derivada de los diversos instrumentos internacionales emanados de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que le obligan a garantizar tanto los derechos laborales como el trabajo mismo. De esa manera, estipula el trabajo como un derecho fundamental de especial protección por parte del Estado colombiano, el cual debe ser ejecutado en condiciones justas y dignas (Const., 1991, art. 25). Además, expresa en el artículo 53 superior los principios mínimos fundamentales que deben regir la relación laboral entre empleador y trabajador, manifestando igualmente que, allí no deberá presentarse un menoscabo de la dignidad humana ni de los derechos laborales del trabajador.

Antes de continuar, se resalta que la OIT no se había referido de manera



Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

particular al tema del acoso laboral en alguna de sus Convenciones, haciendo sólo referencia en ellas a las condiciones de dignidad en que el trabajador debía desarrollar sus funciones. Sin embargo, en 2019 a través de la Convención C190 sobre la violencia y el acoso ha venido destacando la importancia con que los Estados deben afrontar esta problemática. Claro que, no hace una distinción específica entre violencia y acoso, dejando en libertad a las legislaciones de cada país, el desarrollo y la connotación que se le ha de entregar a cada una de estas figuras, expresado así en el artículo 7 de la Convención C190 de 2019.

Pero, teniendo como base la Constitución de 1991 el legislativo colombiano expidió la Ley 1010 de 2006, en donde se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Se tiene que, con el Proyecto de Ley presentado en 2004 se iniciaron las discusiones para ser finalmente aprobado en 2006, teniendo en cuenta que ésta norma, manifiesta Motta (2008), no se aplica en los ámbitos civil, comercial y contratos administrativos.

Así, la Ley 1010 de 2006 se convirtió en la herramienta legal del Estado para prevenir, erradicar y sancionar las formas de acoso laboral que se ocasionan en el país que, al parecer, así informa Martínez (2020), es una práctica que se viene incrementando en Colombia teniendo en cuenta que hubo 803 y 1406 quejas entre enero y junio de 2017 y 2018 respectivamente. Esto, sin contar con las que no son denunciadas por las víctimas, que no son registradas en las estadísticas que Entidades oficiales llevan al respecto.

Se tiene que, la Ley 1010 de 2006 consta de 19 artículos, en donde se expresan,

por ejemplo, las modalidades bajo las cuales se da el acoso laboral en el país, y que sirven como fundamento para realizar la denuncia por parte de la víctima. De esa forma, las actuaciones que producen acoso laboral son el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral (Ley 1010, 2006, art. 2). Dentro de ellas, resultan unos comportamientos por parte del acosador que deberán ser probadas por el trabajador, y que contienen dos elementos que configuran el acoso: repetida y pública. Es decir que, además de probar el hecho sistemático, tiene que aportar testimonios de sus compañeros de labores. Aunque, una conducta que no aparezca relacionada en la norma, será valorada por la autoridad competente para concluir si ella constituye acoso laboral (Ley 1010, 2006, art. 7).

También, enumera la Ley 1010 de 2006 aquellos actos que no constituyen acoso laboral, que corresponden más a exigencias del empleador en aras de mantener la disciplina y el respeto entre empleador y subordinado, pero siempre justificados y que no merezcan el calificativo de discriminatorios (Ley 1010, 2006, art. 8). De todas maneras, a pesar que el Código Sustantivo del Trabajo (CST) colombiano no se expresa de forma concreta sobre el acoso laboral como causal de terminación del contrato, se infiere en uno de sus preceptos que el trabajador termina de manera unilateral por justa causa cuando se presentan por parte del empleador o sus familiares y subordinados, actos violentos, malos tratos y amenazas (CST, 1951, art. 62, Lit. B, num. 2).

Igualmente, las empresas tendrán dentro de su reglamento de trabajo medidas de prevención y corrección de las conductas descritas como acoso laboral, diseñando un procedimiento de carácter interno, reservado pero efectivo, que busque sobreponer

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

el conflicto garantizando el debido proceso para las partes (Motta, 2008). En efecto, antes de proceder judicialmente ante la autoridad competente para ello, es internamente dentro de la empresa, jefe u oficina de recursos humanos, dependiendo de quien sea el acosador (Pedraza, 2017).

### **11.3. Procedimiento sancionatorio de la conducta de acoso laboral**

La Ley 1010 de 2006 estipula dentro de su normatividad, el procedimiento que se adelanta en casos de acoso laboral, dependiendo del sector en que el trabajador desempeña ordinariamente sus funciones. Así, en cuanto a la competencia expresa el artículo 12 de la precitada Ley que, si los hechos que dan lugar al acoso laboral tiene como víctima a un trabajador del sector privado, serán conocidos por el juez de trabajo que tenga jurisdicción en el lugar de ocurrencia del acoso. Pero, si el trabajador acosado es reconocido como servidor público, el proceso disciplinario se tramita ante el Ministerio Público o, en su defecto, por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura o cualquiera de sus Seccionales.

Entonces, determinada la competencia, el procedimiento sancionatorio se rige por lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006. Es decir que, cuando se trata de funcionarios públicos se sigue por lo reglado en el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, norma derogada por la Ley 1952 de 2019 que expidió el Código General Disciplinario, que entrará a regir a partir del 1

de julio de 2021. Y, en cuanto al proceso que tiene ocurrencia en la Jurisdicción Laboral, posterior a la presentación de la queja o solicitud dentro de los treinta días siguientes se cita a las partes involucradas a audiencia, luego de ser notificadas personalmente. Proferida la decisión, cualquiera de las partes tendrá derecho a presentar el recurso de apelación. En todo caso, el Código Procesal del Trabajo se aplica en cuestiones no previstas en la norma (Ley 1010, 2006, art. 13).

Finalmente, quien presuntamente haya sido víctima de acoso laboral, tendrá un tiempo de 6 meses luego de la ocurrencia de los hechos para denunciar o iniciar el trámite. Luego de ese tiempo, si no ha denunciado no podrá acceder a iniciar ningún tipo de acción contra el presunto acosador (Ley 1010, 2006, art. 8).

## **11. MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL**

La medida cautelar es una figura jurídica, que tiene como finalidad proteger la decisión proferida por un togado en el final de un proceso, y que a la parte favorecida se le resguarden sus derechos. Es decir que, una medida cautelar garantiza y materializa la decisión del juez, además de ofrecer protección a la persona que presenta la reclamación de un derecho que considera le ha sido vulnerado. En este sentido, se definen las medidas cautelares como “aquellos instrumentos con los cuales el ordenamiento protege, de manera provisional, y mientras dura el proceso, la integridad de un derecho que es controvertido en ese mismo proceso” (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-379-2004)

Ahora, hay que tener en cuenta que las medidas cautelares en el CPT sólo las establece cuando se adelantan en procesos ordinarios laborales, por lo que se infiere que otra clase de procesos no tendrían cabida su solicitud o imposición. Sin embargo, el Código General del Proceso (CGP) estipula en el parágrafo primero del artículo 590 que las medidas cautelares se pueden solicitar en cualquier proceso y jurisdicción, por lo que posibilita su petición en los procesos especiales de acoso laboral.

Claro que, las medidas cautelares se encuentran señaladas de manera taxativa en el CGP, medidas cautelares nominadas, de las cuales el juez no se aparta para decretarlas. Pero, siguiendo las reglas establecidas en el CGP, podrá en pos de resguardar los derechos del demandante impartir medidas cautelares diferentes (CGP, art. 590, lit. c), impidiendo de esta manera la configuración de un daño que logre afectar las pretensiones del accionante. De esa forma, decreta medidas cautelares que toman el nombre de innominadas, definidas como aquellas “no previstas en la ley, que faculta al juez para que las decrete según su prudente juicio, a fin de evitar que las condenas impuestas en la sentencia resulten ilusorias” (Forero, 2014, p. 27).

Cabe destacar que, cuando se está en la presencia de un acoso laboral el trabajador tiene tres opciones: continuar con sus labores sin protestar, denunciar el hecho, o renunciar a su cargo. En cuanto a esta última opción, se afirma en la doctrina que se considera como un despido indirecto, pues el subordinado se ve forzado a renunciar ante el constante asedio de su jefe, que hace insoportable seguir laborando, viéndose obligado a presentar renuncia a su cargo (Barceló y Crissien,

2018)

Es allí entonces que, aparecen las medidas cautelares para garantizarle al trabajador el respeto por los derechos laborales consignados tanto en la Constitución como en la Ley colombiana. Y a pesar que, la Ley 1010 de 2006 no determina medida cautelar alguna encaminada a la protección del trabajador acosado, si contiene una norma garantista que ampara, no solo al trabajador sino a quienes servirían como testigos, contra cualquier tipo de retaliación que el empleador pueda ejercer contra ellos. En consecuencia, el trabajador que haya interpuesto denuncia o queja sobre acoso laboral, contará con la garantía de:

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. (Ley 1010, 2006, art. 11, num. 1)

Pero, esa garantía solo operaría para el trabajador que denuncia la conducta de acoso laboral a que viene siendo sometido en su lugar de trabajo. Por lo tanto, para el trabajador que renuncia ante el acoso de sus superiores, no se tiene una norma clara que garantice su permanencia o reintegro al trabajo. Sin embargo, si puede acudir ante un juez para que reconozca que su renuncia tiene como fundamento el acoso laboral lo cual, de ser aceptado por el operador judicial, se convertiría en un despido sin justa causa, acarreando como consecuencia el pago de una indemnización al

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia  
trabajador.

Lo anterior, se fundamenta en lo estipulado en el CST, en el cual señala que si la terminación unilateral del contrato se da por parte del trabajador (renuncia) “por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización” (CST, 1951, art. 64, inc.2). No obstante, la carga de la prueba corresponderá al trabajador para demostrar que su renuncia fue ocasionada por el acoso laboral, encajándola igualmente en alguna de las causales que, como se vio en el acápite anterior, se asimilarían al acoso laboral contenidas en el artículo 62 del CST. En consecuencia, “al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL21655-2017).

De lo expresado hasta el momento, se desprende que inicialmente el trabajador que ha sido víctima de acoso laboral debe radicar la queja o denuncia respectiva ante la oficina encargada de ello en su lugar de trabajo. Ello, le evitaría ser despedido durante los seis meses siguientes a la fecha de la denuncia del acto de acoso, y si posteriormente renuncia a su cargo por esa misma causa, deberá expresar claramente las razones de la misma. De no ser así, probar ante un juez que la renuncia obedeció al acoso se le complicará más, debido a que “con las pruebas recaudadas no se logró demostrar los motivos invocados por el demandante, y por tanto no se constituye justa causa comprobada del despido indirecto objeto de debate, que genere el pago de alguna indemnización (Corte Suprema de Justicia,

Sala de Casación Laboral, SL18623-2016).

Por lo visto, el trabajador no podría solicitar alguna medida cautelar diferente a la garantía establecida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, durante el proceso que se adelante ante la jurisdicción laboral, el juez podrá decretar las medidas cautelares que considere necesarias, para de esa manera resguardar los derechos del trabajador, recurriendo entonces a las medidas cautelares innominadas. Se tiene que, ese proceder se da como válido en el proceso laboral, en razón que para Sacipa (2017), ellas garantizan el cumplimiento de las pretensiones del demandante y de la sentencia.

Sin embargo, parte de la doctrina piensa que las medidas cautelares innominadas contenidas en el artículo 590 del CGP no son aplicables en los procesos laborales, teniendo en cuenta que existen en el Código de Procedimiento Laboral una norma que, dictamina una caución como medida cautelar dentro de un proceso ordinario laboral, por lo que no sería conducente imponer medidas cautelares diferentes a la allí establecida (Botero, 2012). Por otro lado, la aplicación de medidas cautelares innominadas en procedimientos de acoso laboral, servirían para garantizar los derechos del trabajador víctima de esa práctica, dado que “contribuirán a la consecución del fin pendular del derecho del trabajo que es la protección de la parte débil de la relación, que es el mismo trabajador” (Sacipa, 2017, p. 82).

## **Resultados**

La revisión realizada en la doctrina, la ley y la jurisprudencia colombiana, es indudable que el acoso laboral tiene un concepto similar en cada uno de ellos. Es



Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

así que, contiene los elementos que la caracterizan como lo es la violencia psicológica ejercida de una manera sistemática y reiterativa, que se tiene como insostenible por quien es víctima de esa práctica, y por lo que en ocasiones lo induce a renunciar a su cargo, con tal de no continuar siendo maltratado laboralmente.

Ahora, en lo que si puede encontrarse cierta discusión es en la aplicación de medidas cautelares en procesos laborales, en donde los hechos facticos estén sustentados en la renuncia del trabajador, teniendo como causa el acoso laboral a que venía siendo sometido por parte de sus superiores o de sus compañeros de labores. Es que, cuando presenta la queja en un principio, la Ley estipula 6 meses dentro de los cuales no puede ser despedido. Sin embargo, cuando renuncia, son otras las condiciones que se les exige para ser cobijado por alguna garantía.

Cabe expresar entonces, que si hay aplicación de medidas cautelares las que tendrían cabida en el proceso especial por renuncia, serían las innominadas, quedando al arbitrio y valoración del Juez la medida cautelar a decretar. Aunque, doctrinantes como Botero Zuluaga que también funge como Magistrado de la Corte Suprema de Justicia han expresado que la única medida cautelar aplicable a un proceso laboral es la estipulada en el artículo 85A del CPT. Mientras que parte de la doctrina y la misma jurisprudencia han avalado el empleo de las medidas cautelares innominadas en este proceso, en razón que debe existir alguna garantía para el trabajador de protección y restablecimiento de sus derechos laborales.

## **Conclusiones**

El acoso laboral o *mobbing* es un acto de violencia que se ejerce contra un

trabajador por parte del empleador o por sus compañeros de labores, que lo lleva a un estado de indefensión y desamparo que lo conduce, en ocasiones, a renunciar a sus funciones. Se tiene que, en Colombia esta conducta se encuentra regulada en la Ley 1010 de 2006, la cual causa perjuicio en el trabajo y le genera desmotivación en sus labores o lo induce a la renuncia de ellas. La jurisprudencia colombiana, como se expresa en la sentencia SL17063-2017 de la CSJ, ha señalado que para que se configure esta conducta debe ser producida en forma sistemática, se encuentra señalada como tal en la ley, y que los hechos denunciados sean verificados por la autoridad competente.

Inicialmente, la víctima de acoso laboral debe denunciar el hecho ante la misma empresa donde labora, de persistir la actuación acudirá ante el Ministerio Público, si es servidor público, o ante la Jurisdicción Laboral si se desempeña como trabajador particular o privado. El artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 dispone del procedimiento a seguir en cada uno de los casos, y la manera cómo se adelanta ante el juez de trabajo. De todos modos, se rige este último por lo estipulado en el CPT, como un proceso especial, y en lo que no está regulado se acude al CGP.

Cabe destacar que, se presentan dos situaciones durante el acoso laboral al trabajador: la denuncia de éste y continua en sus funciones o renuncia a las mismas. Aunque, el CPT en el artículo 85A determina una caución como medida cautelar, no existen medidas cautelares taxativas ni en la Ley 1010 de 2006 ni en el CPT para este procedimiento especial. Solamente, en la Ley 1010 de 2006 se aprecia la denominada garantía, asimilada a una medida cautelar, para que el trabajador no sea despedido durante los 6 meses siguientes a la interposición de la denuncia. En

cuanto a la renuncia por él presentada no es posible observar norma legal que avale algún tipo de medida cautelar que lo proteja en sus derechos laborales.

Por ello, cuando un trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo debe especificar las causas de la misma, es decir por acoso laboral, para que en el procedimiento iniciado ante el juzgado laboral pueda lograr el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, como lo expresa el artículo 62 del CST. Claro que, el trabajador tiene la carga de la prueba, teniendo que demostrar efectivamente la ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso laboral.

Desafortunadamente no encuentra, como se mencionó anteriormente, norma que estipule medida cautelar en este caso. Sin embargo, teniendo en cuenta el artículo 590 del CGP, el juez podrá decretar medidas cautelares innominadas, que no se encuentran especificadas en la ley, pero que siguiendo las reglas establecidas en el CGP, son aplicables en el procedimiento especial de acoso laboral, sirviendo de esa manera para resguardar los derechos laborales del trabajador, vulnerados por los ataques continuos, sistemáticos y públicos que constituyen acoso laboral, y que al ser medidas cautelares innominadas queda al arbitrio del juez su pertinencia para decretarlas.

## Referencias

- Antúnez Sánchez, A., & Polo Maceiras, E. (2016). El tratamiento jurídico de la etiqueta- certificación ambiental. Regulación en el derecho cubano. *Advocatus*, (26), 17-40. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.924>
- Barceló, N., y Crissien, J. (2018). *Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia*. (Trabajo de grado, Universidad de la Costa). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11323/88>
- Berrocal Duran, J. C., Mejía Turizo, J., & Villamizar González, R. L. (2018). Razonamientos jurisprudenciales de las altas cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada. *Erg@omnes*, 10(1), 114-128. <https://doi.org/10.22519/22157379.1215>
- Botero, G. (2012). *El Impacto del Código General del Proceso en el Estatuto Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social*. 2ª ed. Bogotá: Editorial Ibáñez.
- Código Sustantivo del Trabajo [Código]. (1951). DO: 27.622.
- Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley relacionada con el acoso laboral. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160.
- Congreso de Colombia. (12 de julio de 2012). Código General del Proceso. [Ley 1564 de 2012]. DO: 48.489.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta. (19 de julio de 2017). Sentencia T – 472 de 2017.(MP: Antonio Lizarazo Ocampo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (6 de diciembre de 2016). SL18623-2016.(MP: Gerardo Botero Zuluaga).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de julio de 2017). SL17063-2017. (MP.Gerardo Botero Zuluaga).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (8 de noviembre de 2017). SL21655-2017.(MP: Ana Muñoz Segura).

De León Vargas, G. I., Ballestas León, D. M., & Martinez Martinez, F. (2017). Amartya Sen, teoría de un desarrollo integral, aportes para la superación de la pobreza extrema y construcción de paz en los Montes de María. *Erg@omnes*, 9(1), 33-52. <https://doi.org/10.22519/22157379.1010>

El Tiempo. com. (13 de agosto de 2019). *Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes.* El Tiempo. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>

Forero, J. (2014). *Medidas Cautelares en el Código General del Proceso*. 2ª ed., reimp. Bogotá: Temis-Pontificia Universidad Javeriana.

Garzón, T. (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. (Trabajo de grado, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario).

Recuperado de

<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2689>

Herrera, J., Hernández, M., Montaña, C., y Reyes, M. (2017). *Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI*. (Trabajo de Especialización, Universidad Sergio Arboleda). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11232/1077>

Hundek Pichón, L. (2016). Mujeres reinsertadas:. *Advocatus*, 14(27), 65-82.  
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.921>

Latorre Iglesias, E., Restrepo Pimienta, J., & Gómez Gómez, M. (2016). La necesidad de repensar el derecho Hiperconsumo y macdonalización de la sociedad. *Advocatus*, 14(27), 175-188. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.27.935>

Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* (Trad. Sergio

León García, M. V. (2016). El debate jurídico entorno a la tensión del principio de confianza legítima y la prevalencia del interés general. *Erg@omnes*, 8(1), 83-93.  
<https://doi.org/10.22519/22157379.784>

Navarrete V.). *European Journal of Work and Organizatonial Psychology*, 5(2), 165-184.

Recuperado de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Martínez, E., y Ramírez, J. (2012). *El acoso laboral en Colombia: Conceptualización, caracterización y regulación*. Ponencia presentada en XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile. Recuperado de <https://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>

Martínez, S. (7 de febrero de 2020). *La terrible realidad del acoso laboral en Colombia*. Organización Acrecer. Recuperado de

Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia

<https://www.organizacionacrecer.com/la-terrible-realidad-del-acoso-laboral-en-colombia/>

Motta, F. (2008). *El acoso laboral en Colombia*. Revista Vía Iuris, (4), 93-105.

Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/ViaIuris/article/view/6>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (10 de junio de 2019). Convenio sobre la violencia y el acoso C190.

Osorio Gutiérrez, M. (2015). Establecimiento de comercio en relación con los hosting web. *Advocatus*, (24), 67-77. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.24.984>

Pablo Dorantes, C. E., & Villamizar González, R. luz. (2019). Derechos humanos y vulnerabilidades de niños nacidos en cárceles. Análisis de casos de mujeres en situación de reclusión en el centro preventivo y de reinserción social de Almoloya de Juárez, Estado de México. *Erg@omnes*, 11(1), 90-103. <https://doi.org/10.22519/22157379.1397>

Pedraza, A. (2017). *El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia*. (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10983/15060>

Pereira Blanco, M. (2016). La regulación energética en el sistema jurídico colombiano: el papel de las autoridades ambientales y energéticas en el contexto de las energías renovables. *Advocatus*, (26), 77-91. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.933>

Peterson, A. J., & Sánchez Roca, D. (2016). Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*, (26), 227-237. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.944>

Roca Franco, J. F., & Escobar Alcaraz, J. A. (2015). Doble periodo de vacaciones como

derecho de carácter principal a trabajadores catalogados de alto riesgo. *Erg@omnes*, 7(1), 134-149. <https://doi.org/10.22519/22157379.747>

Sacipa, N. (2017). *Medidas cautelares innominadas en procesos laborales en Colombia*. *Revista Universitas Estudiantes*, (15), 67-84.

Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/44372>

Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Trujillo Florián, . E. S. (2019). Paradojas en la jurisprudencia frente al consumo de estupefacientes. Análisis a partir de la bioética. *Pensamiento Americano*, 12(24). <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i24.315>

Universidad Libre. (30 de agosto de 2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-Colombia>