



COMUNICADO

No. 014/2024 - Mayo 21 de 2024

SOBRE EL ACOSO LABORAL

Recientemente la Corte Constitucional expidió la sentencia T141 de 2024, sobre un tema de gran vigencia y que sigue tomando vuelo en las relaciones laborales tanto en el sector público como en el privado, como lo es, el ACOSO LABORAL (adjuntamos sentencia para su conocimiento y lectura).



Dicha sentencia contempla varias consideraciones muy importantes para los trabajadores:

1. Se refiere a la procedencia de la acción de tutela para proteger casos de acoso laboral en los que los trabajadores se han visto inmersos.
2. La Corte Constitucional ahonda en la eficacia de la garantía contra la retaliación en el caso de los trabajadores que denuncian conductas de acoso laboral.
3. Utiliza por similitud las subreglas que se manejan para la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.
4. Ratifica lo señalado en la sentencia 433 de 2022 de la misma Corte Constitucional, al afirmar que para que opere esta garantía contra las retaliaciones, es necesario verificar los hechos. La competencia para ello radica en el Comité de Convivencia Laboral, la Inspección de Trabajo y las jurisdicciones Laboral y Constitucional.
5. Utiliza como sustento el Convenio 190 de la OIT, a pesar de no estar ratificado, para referirse al concepto de “violencia de segundo orden”, al indicar que es aquella que se refiere a quienes defienden la violencia contra las mujeres.
6. Coincide en el concepto de “despido discriminatorio”, incluido en el proyecto de Reforma Laboral que se encuentra en curso en el Congreso.
7. Resalta el papel y la importancia de los Comités de Convivencia, al afirmar que este comité tiene la responsabilidad explícita de investigar y abordar de manera adecuada las quejas de acoso laboral. En criterio de la Corte, el no hacerlo se constituye en incumplimiento de los deberes y la confianza que los trabajadores depositaron en este. Con dicha omisión, el comité contribuiría a la persistencia de un ambiente laboral inestable e inseguro, lo que tendría consecuencias graves para la salud mental y el bienestar de los empleados afectados, así como para el clima laboral de la empresa.

SINTRAPREVI seguirá atento a que se denuncien, atiendan y aborden las conductas de acoso laboral en la empresa. Seguimos acompañando de manera activa a los trabajadores que se vean afectados por estas.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI
Bogotá, mayo 21 de 2024