

ANÁLISIS DE LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO Y LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA

Yuli Paola Sánchez García¹

Víctor Manuel Prieto Torres²

RESUMEN

El concepto de despido indirecto que se deriva del contexto del literal b del artículo 62 del Código Sustantivo de trabajo y la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral, es objeto de análisis en este artículo, para interpretar los escenarios que demuestran su configuración, con la finalidad de tener un criterio claro de las razones por las que un trabajador puede presentar una renuncia motivada, siendo a su vez importante la pertinencia de la carga de la prueba que soporta o impugna que la circunstancia se dio por culpa del empleador, existiendo muchas veces una delgada línea entre lo que es la exigencia del cumplimiento de las obligaciones del trabajador y la vulneración de sus derechos.

Palabras clave: Despido indirecto, carga de la prueba, acoso laboral, contrato de trabajo, empleador, trabajador.

¹ Contadora Pública, estudiante de especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social

² Abogado, estudiante de especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social y de maestría en Derecho Administrativo

ABSTRACT

The concept of constructive dismissal that derives from the context of literal b of article 62 of the Substantive Labor Code and Law 1010 of 2006 of the Colombian legal system about workplace harassment, is the object of analysis in this article, to interpret the scenarios that demonstrate its configuration, with the purpose to have a clear criterion of the reasons why a worker may submit a reasoned resignation, and the importance of relevance of the burden of proof which supports or challenges the circumstance occurred due to the employer's fault, there is often a fine line between what is the requirement of compliance with the worker's obligations and the violation of their rights.

Keywords: constructive dismissal, burden of proof, workplace harassment, employment contract, employer, worker.

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio del presente artículo es analizar la configuración de un despido indirecto a partir de su definición y características, a la luz de la normativa existente en Colombia, la cual, al establecerse tan concreta y simplificada, hace que este tipo de despido se convierta en algunas situaciones, complejo de probar, de distinguir y con un alcance limitado.

Las renunciaciones de los trabajadores, son una situación con la que las organizaciones conviven en su normalidad hoy en día, las diferentes perspectivas y expectativas del ser humano permiten volatilidad en los puestos de trabajo, más aún cuando de oportunidades, salarios, crecimiento profesional y aprendizaje se trata; sin embargo, la calidad de ambiente laboral y cumplimiento de las obligaciones del empleador junto con una cultura de respeto, se hace necesaria de forma inherente en una relación laboral.

Cuando un trabajador decide la terminación unilateral del contrato de trabajo bajo la renuncia motivada, abre la necesidad inmediata de una reparación o indemnización donde debe entrar a probar que fue víctima de un despido indirecto porque fue obligado mediante distintas modalidades a abandonar su cargo, para lo cual se pretende demostrar mediante estudio de casos, la aplicabilidad del literal b del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo y la Ley 1010 de

2006 como pilares fundamentales del despido indirecto y se pretende mostrar de una forma más simplificada las formas en las que al recaer la carga de la prueba en un trabajador, pueda hacer uso de ellas comprendiendo que tiene varias posibilidades en apoyo a su posición.

De acuerdo con lo anterior, se quiere responder al interrogante ¿Cómo se conecta el despido indirecto con el acoso laboral? Para desarrollar lo anterior, primero hablaremos de la figura del despido indirecto con los agregados que plantea el CST en su art 62, literal b sobre la terminación con justa causa de un contrato de trabajo con planteamiento de ejemplos y análisis de Jurisprudencia con el fin de interpretar los postulados. Como segunda parte, se centrará el análisis de la Ley 1010 de 2006 en materia de modalidades que vinculan el despido indirecto con el acoso laboral y como tercera parte, un análisis de las diferencias entre ambos conceptos al momento de que el trabajador aborda sus peticiones o restitución de sus derechos y lo que gana el mismo cuando logra probar los puntos de su renuncia motivada.

El presente documento pretende demostrar que si ejemplificamos las causas por las que se reconoce el despido indirecto, podríamos establecer sus vínculos con el acoso laboral, y por lo tanto, mostrar que el trabajador tiene varias opciones para establecer una acción en caso de reivindicar el daño.

El método de la investigación es método deductivo, toda vez que se analizará la norma general que contiene los criterios para determinar el despido indirecto, llevando la investigación a estudio de casos y jurisprudencia que permitan establecer cuando se puede hablar de esta clase de despido.

I. Despido indirecto en relación con el literal b del artículo 62 del CST

El despido indirecto se origina cuando un empleado se ve obligado a renunciar por causas ajenas a su voluntad y la norma (art. 62, literal b (Código Sustantivo del Trabajo, s.f.), modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, formula unos postulados específicos de terminación de contrato por justa causa por parte del trabajador, que se desarrollarán en este capítulo.

Es importante tener en cuenta que, para poder iniciar con una imputación de despido indirecto, debe establecerse una carta de renuncia motivada donde se expongan razones que indiquen que no es voluntario retirarse de su cargo, sino que por el contrario son a causa del empleador, sin que ello llegue a implicar que los hechos sean ciertos, pues esto es solo un paso,

ya que el análisis y veredicto lo realizará un juez. Es así como la sentencia 64659 (SENTENCIA de Corte Suprema de Justicia, 2018) demuestra que se tiene el derecho de realizar dicha redacción con libertad y se configura como deber o carga procesal del empleado que sirve como soporte inicial, pues para este estudio, no se puede renunciar sin explicar las razones, y tiempo después alegar que fue un despido indirecto, pues esto se encuentra señalado en el párrafo del literal b; paso seguido viene el deber de probar las causas citadas en el documento de renuncia.

Las pruebas en un proceso laboral se pueden presentar o ser solicitadas por un juez cuando considere que le ayudarán a formar su convencimiento y aclarar los hechos presentados por las partes, así las cosas, algunos de estos medios de prueba son: (Cuervo, 2021) Copias, que se encuentran regladas por la Ley 712 de 2001, artículo 24, que modificó el artículo 54 A del Código Procesal del Trabajo, exhibición documental, inspección Judicial con ocasión de verificación, confesión, interrogatorio, testimonios, dictámenes periciales, prueba audiovisual original, sin que ello implique violar el derecho a la intimidad y otras pruebas documentales.

Como se puede observar, existe un gran bagaje en materia de eficacia probatoria, de lo cual se puede hacer uso en aras de demostrar, para este caso de estudio, un despido indirecto, abriendo posibilidades de reclamar derechos del trabajador que fueron vulnerados y se vio forzado a abandonar su cargo en pro de cuidar su integridad física y mental.

Dicho esto, iniciaremos con la revisión y ejemplificación de los numerales:

- **Numeral 1:** “El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo)

Es oportuno dejar para este numeral una definición de la palabra engaño, para dar mayor forma a lo que establece la norma y que se pueda además del ejemplo propuesto, tener una idea abierta de esta causal de terminación contractual:

“El engaño se define como el intento deliberado, exitoso o no, de ocultar, generar, y/o manipular de algún otro modo información factual y/o emocional, por medios verbales y/o no verbales, con el fin de crear o mantener en otra(s) persona(s) una creencia que el propio comunicador considera falsa”. (Masip, 2004, p.147)

Las obligaciones entre las partes se crean en el contrato, para que sean cumplidas por ambos de forma estricta; la transparencia en el contrato de trabajo es trascendente, para entender los deberes, funciones, remuneración, reglamentos, entre otros y a continuación se mostrará un escenario que puede llamarse engaño del empleador a modo de ejemplo y es el siguiente: Si se establece una cuantía de remuneración con beneficios flexibles, la cual consiste en pactar una cifra sobre la cual una parte es salarial y otra no lo es, lo cual implica para el empleado recibir sus prestaciones sociales y cotización a seguridad social sobre el factor salarial y la parte no salarial no haría base de estos conceptos; el inconveniente estaría en caso que para el empleado no sea claro del cómo va a recibir su salario a falta de información concreta y acertada por parte del empleador desde un inicio y que no esté explicado dentro de su contrato o en otro documento anexo, como en los casos en que se otorga una bonificación ocasional y se informa sus condiciones por escrito o en el peor de los casos, que la empresa se aproveche de la falta de conocimiento de los empleados sobre las normas laborales, para remunerarlos de forma incorrecta.

Esta figura que también se denomina desalarización, se ha vuelto común y se puede utilizar porque para ello fue creada, siempre y cuando los empleadores no abusen de ella, pues para ello existen límites y aclaraciones como se pueden ver en el artículo 128 del CST “Pagos que no constituyen salarios” y el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 sobre el tope de los pagos laborales no constitutivos de salario y así evitar distorsionar la norma para generar remuneraciones engañosas y en detrimento del salario de los trabajadores.

- **Numeral 2:** “Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste”. (Código Sustantivo del trabajo).

Es importante resaltar que la violencia, no se limita solo a la integridad física, aunque, de todas maneras, la violencia en cualquiera de sus formas y más en un ámbito laboral, es inaceptable.

El contexto de este numeral es extensivo a los miembros de la empresa en general, toda vez que no habla de que exista actos de violencia y maltrato de solo los jefes, sino que a pesar de que el actuar de los empleados no es responsabilidad de la compañía, si lo es, el reaccionar y tomar medidas ante una situación que ataque la integridad física y mental a sus empleados, de lo contrario, estaríamos hablando de que el empleador da el consentimiento para que ocurran estos actos.

Citamos para este caso, la sentencia T-572 de 2017 (Acción de tutela presentada por Jonh Jak Becerra Palacios en contra de A.R. Los Restrepos S.A.S, 2017) como un ejemplo de violencia psicológica que se ejecutó en una empresa donde no se le dio la importancia que requería, a la discriminación racial de la cual era víctima un empleado y este demandó a la entidad por no investigar, ni generar la debida sanción dentro del entorno laboral, sobre el cual, en múltiples oportunidades manifestó, que sus compañeros lo llamaban con diversos apodos, chistes y ofensas por su color de piel y al interior de la compañía solo se limitaron a realizar reuniones donde no se abordó concretamente el tema de la discriminación racial y la respuesta a sus peticiones por parte de la representante legal y jefe de gestión humana fue, que se trataba simplemente de un escenario imaginario por parte de él y posteriormente se dio por terminado su contrato laboral por parte del empleador, y aunque no se trató de un despido indirecto, de acuerdo a los hechos manifestados por el empleado, es probable que se hubiera generado ese desenlace de haber continuado con sus labores en esa empresa.

Así las cosas, el empleado redirigió sus esfuerzos sobre su demanda a la Fiscalía y Ministerio de trabajo, en busca de apoyo y es importante resaltar que dos dictámenes psicológicos, uno de ellos realizado por una IPS y otro por Medicina Legal, informaron que efectivamente este paciente, tenía afectaciones en su salud mental a causa de su entorno laboral en el empleo que ejecutaba en la empresa demandada.

Gracias al material probatorio, y al seguimiento en las diferentes instancias, la Corte Constitucional ordenó al Ministerio de trabajo a crear una circular sobre la antidiscriminación racial en el entorno laboral, lo cual es un valioso avance que traemos a colación en este estudio para que cualquier tipo de maltrato o violencia comprobado en materia laboral, sea denunciado, pues los derechos de igualdad, no discriminación, libertad de expresión, de religión, entre otros, deben ser objeto de garantía en un contrato laboral, como parte de los derechos fundamentales de cualquier persona.

- **Numeral 3:** “Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas”.
(Código Sustantivo del Trabajo)

En ningún ámbito, incluido el laboral, se permite inducir a una persona a realizar actividades ilícitas e independientemente de que exista una relación laboral, con obligaciones y lealtad a una empresa, no es posible que se le ordene a un trabajador a realizar actos en contra de la ley ya sea de forma directa o mediante engaños.

En cuanto a las creencias políticas y religiosas, la constitución política de Colombia en sus artículos 18, 19 y 20, garantiza la libertad de conciencia, culto y expresión, lo cual implica que los empleadores tengan pleno respeto hacia cada trabajador en este sentido.

Con respecto a este numeral, la sentencia T-982/01 (Acción de tutela instaurada por Ana Chávez Pereira contra la Caja de Compensación Familiar del Amazonas (Cafamaz, 2001) nos ilustra el reconocimiento del derecho constitucional de la libertad religiosa, en cuanto en una caja de compensación familiar, se instauró una extensión de horario laboral los días sábado, estableciendo 3 horas adicionales para poder completar las 48 horas legales, frente a lo cual, una empleada perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día indicó no poder asistir el día sábado pues su religión pide que este día se santifique y ello se le impediría asistir, sin embargo proponía otra alternativa para la recuperación de horas, lo cual fue denegado por la Caja, toda vez que de acuerdo a su posición, esto sería discriminatorio con los demás empleados y tras dos memorandos por inasistencia a su labor el sábado, la empleada fue despedida sin justa causa pues en su liquidación se incluía monto de indemnización.

De manera que, la empleada decidió emprender demanda a la Caja, pues sintió vulnerados su derecho a la libertad religiosa, al trabajo y puesto que era madre encargada de su hija y su madre de edad avanzada, se les vulneraba derechos como la salud, educación y subsistencia, dicha demanda se hizo con el objeto de poder trabajar y que fuera respetada su creencia. Por ello la Corte Constitucional al analizar las dos primeras instancias y el caso como tal, encontró que el derecho a la libertad de culto se ajusta a la Constitución, reconociendo el planteamiento de no trabajar el sábado como una creencia fundamental de la Iglesia Adventista y no un capricho de la trabajadora, por lo cual la Corte consideró que se tomó una medida

desproporcionada con el despido, pues se pudo haber conciliado el manejo de las tres horas del sábado y no comparte la idea de discriminación a los otros empleados, pues era debidamente justificada la razón de su inasistencia ese día de la semana, y por ello solicitó su reintegro al trabajo, que se le diera manejo interno a las 3 horas de labor y la devolución de la indemnización por parte de ella en caso de haberla recibido.

A nuestro concepto fue una decisión ideal, pues si bien es cierto, las empresas están en su derecho de formular políticas libremente sin que eso implique ir en contra de las normas, no pueden dejar de lado todos los derechos de las personas y que existen soluciones orientadas a no generar conflictos y un ambiente idóneo para ambas partes.

- **Numeral 4:** “Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar”. (Código Sustantivo del Trabajo)

El tener empresa en Colombia implica muchas responsabilidades, entre ellas y consideramos la más importante, es el compromiso con el cuidado y cumplimiento de obligaciones con los trabajadores, pues no se trata de solo cubrir una remuneración sino brindar todo lo necesario para el desempeño de sus actividades con el cuidado debido, por ello es importante mencionar que el código sustantivo de trabajo en su artículo 57, numerales 1 y 2 obliga al empleador a suministrar los instrumentos adecuados para desarrollar sus labores y también a tener un lugar e instalaciones adecuadas, brindando los elementos de protección necesarios según su labor a desempeñar en pro de evitar accidentes y enfermedades profesionales, invitando en otras palabras, al desarrollo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo lo cual tiene una gran normatividad vigente, pero en esencia, cada empresa debe acatar estas normas en las generalidades y también según su tipo de actividad y cumplir con todo a cabalidad, ya que el empleado no debe porque solicitar lo necesario para desempeñarse y mucho menos sentirse en peligro y de hacerlo y manifestarlo, debe ser atendido y protegido de forma inmediata, ya que no solo se trata de que la persona renuncie motivadamente por esta causa, sino que otras personas pudiesen estar corriendo peligro y lo que menos se desea es que una empresa por descuido tenga que pagar indemnizaciones y el peor escenario es que, por más dinero que se pague, la integridad del ser humano no se puede recuperar.

- **Numeral 5:** “Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.” (Código Sustantivo del Trabajo)

Para este numeral, se debe revisar muy bien la intencionalidad y las consecuencias de las acciones del empleador para que un trabajador manifieste y pruebe, esta causal como daños morales, materiales o su integridad física y mental. Ejemplos de ello puede ser el negar permisos para asistir a citas médicas, que aunque en la medida de lo posible los trabajadores pueden llegar a pedirlos fuera de horario laboral, no siempre va a ser posible, por la volatilidad de las agendas de los servicios de salud y si el empleador sabiendo que son de vital importancia, no genera o concilia espacios para ello, estaría perjudicando a los empleados, otro caso puede ser el obligar a un trabajador intencionalmente y de forma recurrente a quedarse horas extras para que no pueda estudiar o atender su vida personal, escudándose en que si no le sirve las condiciones laborales, la persona puede tomar la decisión de quedarse o de renunciar y un último ejemplo es el negar las vacaciones consecuentemente o revocarlas a ultimo momento porque siempre hay responsabilidades que atender en la empresa, pero se esté dañando al trabajador por agotamiento laboral, o porque pudo haber comprado un viaje y por su mero derecho de como lo regula CST en su capítulo de vacaciones anuales remuneradas.

Para cualquiera de los casos deberá demostrarse el ánimo del empleador por ocasionar daños al trabajador y/o motivar su renuncia.

- **Numeral 6:** “El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales”. (Código Sustantivo del Trabajo)

Para este caso, entiéndase sistemático con que se incumpla dos o más veces, podemos encontrar para este numeral, un ejemplo común como lo es el no pago del salario o la seguridad social y para esto, mencionaremos el concepto 177251 de Función Pública este responde a una consulta sobre una entidad territorial que adeudaba a un trabajador, pero nos enfocaremos en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, que señala este concepto en relación a la importancia del pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, enunciando la siguiente frase: “*el derecho*

de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental” (REMUNERACIÓN - Salarios, 2021), lo cual eleva esta acción, a relacionarlas con el derecho a la dignidad humana y la subsistencia que garantiza la Constitución Política, extendiéndose a su vez a la familia del trabajador, en caso de tenerla, por sus derechos correlacionados a la salud, educación, entre otros; agrega además el concepto que la situación económica del empleador no es una razón válida para incumplir con los pagos oportunos y ante una situación de no pago, es natural que un empleado se vea obligado a renunciar motivadamente, pues su remuneración es pilar fundamental para cubrir sus necesidades básicas y no solo puede acudir a una jurisdicción laboral para reclamar su derecho sino que también es válido y excepcional el acudir a la tutela, pues como muestra este concepto, se afectan derechos fundamentales.

- **Numeral 7:** “La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató” (Código Sustantivo del Trabajo)

Las funciones y lugar de trabajo son características que están definidas dentro del contrato, por tanto, son imprescindibles para enmarcar el alcance de las labores y el lugar idóneo para ejecutar las mismas, determinando a su vez si es necesario que la persona viaje o no y su completa aceptación, para tenerlo presente en factores como los riesgos laborales, pues hay trabajos específicos que demandan los traslados.

Existe un concepto definido por la corte constitucional, que se denomina “*ius variandi*” como:

“Una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”. (IUS VARIANDI, 2014)

Se trae esta definición, porque de alguna manera es claro que el empleador puede determinar ciertos cambios necesarios en pro del funcionamiento de la entidad, pero la figura tiene su limitante, en cuanto no se vulnere con ello derechos fundamentales de las personas.

Un cambio en las funciones sin justificante alguno, donde se esté dando la orden a la persona de desarrollarlas sin haberse contratado para ello y sin planeación, es más trascendental de lo que parece, pues si a una persona se le asigna un trabajo sin ser su función y no está capacitado para ello puede llegar a resultar en un accidente laboral, así mismo, no se puede improvisar un sitio de trabajo ni cambiar arbitrariamente de lugar de ejecución, pues si la persona no se puede acondicionar, tendrá su derecho a renunciar motivadamente alegando los riesgos y vulneraciones a los que se siente sometido.

- **Numeral 8:** “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”. (Código Sustantivo del Trabajo)

Este numeral, sintetiza básicamente la violación, a temas que están escritos o pactados, como obligación de los empleadores; el artículo 57 de CST define las obligaciones especiales del empleador y el artículo 59, las prohibiciones de los empleadores; estos ítems aplican para todas las empresas, pues son las generalidades y condiciones mínimas que se deben cumplir o prohibir; en tanto a los otros ítems que menciona este punto, son acuerdos dentro de las entidades que deben respetarse y en cualquiera de los dos escenarios, su violación es causal para una renuncia motivada del trabajador y se puede probar usando cualquiera de los medios presentados al inicio de este artículo, pero teniendo en cuenta que para los casos que no se relacionan al código sustantivo del trabajo, es necesaria la presentación de los documentos *ad substantiam actus*, que menciona del Código General del Proceso, artículo 256 como medio de prueba único, para validar su existencia. Un ejemplo específico de ello son las convenciones colectivas, sobre las cuales, para exigir el derecho o probar la existencia, “se debe aportar el texto y la nota que fue depositada ante el Ministerio de Trabajo”. (Convención Colectiva de Trabajo, 2017)

Para todos los casos que presenta este literal en el Código Sustantivo del trabajo, el trabajador puede aportar las pruebas que considere necesarias para demostrar su punto, siendo

este el responsable de la mayor carga de la prueba, pero no debe pensar que por el hecho de ya no estar dentro de la entidad, ya no tiene a la mano lo necesario para probar; pues los testimonios por ejemplo también son muy válidos, y el juez con base a ello puede construir su convencimiento y solicitar a la contraparte, lo que el considere pertinente para dar respuesta a la demanda, lo importante aquí y que reiteramos, es que al renunciar se haya dejado por escrito los motivos y por supuesto no sean personales sino indicativos de que fue como resultado de las acciones del empleador.

II. Relación del despido indirecto con la Ley 1010 de 2006

La ley 1010 de 2006 *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”* (DIARIO OFICIAL, 2006), esta creada para proteger al trabajador de maltratos y acciones en contra de su dignidad. Define en su artículo segundo 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” (DIARIO OFICIAL, 2006).

Como se puede observar el inducir a la renuncia es la vinculación de esta ley con el despido indirecto, pues como se mostró en el capítulo anterior, se deriva de una renuncia motivada, y esta ley lo muestra como una consecuencia de las conductas que clasifican como acoso laboral.

A continuación se analizarán las modalidades de acoso laboral como vínculo con el despido indirecto:

1. **Maltrato Laboral:** Esta modalidad se conecta con algunos numerales del literal b del artículo 62 del CST como causas del despido indirecto, como lo es el numeral 2 que nos habla de los actos de violencia contra el trabajador y el numeral 5 que refiere a los perjuicios causados al empleado por conductas maliciosas en su contra, pues el maltrato laboral integra los actos de

violencia tanto física como moral, vulneración a la libertad, expresiones y acciones ultrajantes que denigren a la persona, a su buen nombre y a su dignidad.

Ejemplo de ello, es la Sentencia T-317/20 (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 , 202) la cual trata el caso de un vigilante vinculado laboralmente a una empresa de seguridad privada, la cual le asignó como sitio de trabajo un conjunto residencial en Barranquilla, donde su estancia en aquel lugar se perturbó por los malos tratos de la administradora de la propiedad horizontal, con comentarios despectivos como *“muerto de hambre”, “incompetente”, “su esposa puede estar muy enferma que eso no nos importa”* entre otros, lo cual, lo llevó a comentar la situación ante sus supervisores, que le mencionaron un posible traslado que nunca se consolidó, pues tampoco fue transmitida a sus superiores ésta información y también llevó a que en determinado momento le respondiera a la administradora, que por favor lo respetara, lo cual desembocó en una queja por parte de ella a la empresa de vigilancia, alegando que le hizo un llamado de atención y respondió de forma grosera, donde su empleador le indicó que lo trasladaría a otro lugar, pero nunca le hicieron el nuevo llamado y posteriormente le dieron por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa y pagando la indemnización correspondiente.

Así las cosas el ex empleado instauró una demanda de acoso laboral, enunciando el maltrato al que se sintió sometido por la administradora del conjunto residencial, solicitando protección y reintegro a su trabajo, toda vez que se sentía en estado de debilidad por ser padre cabeza de familia, único sustento de su hogar, pues su esposa tenía cancer de mama y tenían dos hijos por quien responder.

El caso no fue fácil porque la persona que ejerció el acoso laboral, no era su contratante directo, por lo cual las dos primeras instancias no dieron fruto en muchos sentidos, pues se decía que la figura de outsourcing no está contemplada dentro de la Ley 1010 de 2006, básicamente que el Conjunto residencial no tenía nada que ver pese a que de allí surgió el problema y la empresa de vigilancia por su lado decía que el trabajador no notificó la situación, por lo cual la carga de la prueba estaba desfavoreciendo al trabajador, pues realmente no había algo escrito y no lo consideraban en estado de debilidad, pues no se podía optar por la estabilidad laboral reforzada, porque el demandante no había puesto en conocimiento el estado de salud de su pareja

a su empleador, sin embargo la Corte Constitucional tuvo en cuenta varios puntos, lo cual es conocimiento valioso para demostrar que la violencia no es permitida bajo ninguna circunstancia.

Si bien es cierto la Ley 1010 no menciona exactamente la figura del outsourcing, si se cumple con el elemento de asimetría de las partes que menciona el artículo 6°, demostrando que hubo subordinación dentro del contrato de outsourcing, independientemente de que este contrato dijera que por medio de la figura no había vínculo laboral directo con las personas que enviaran a desarrollar las actividades para la que la empresa fue contratada, en este caso el servicio de seguridad privada. Sí hubo subordinación, pues la misma administradora, era quien se sentía en derecho de supervisar el trabajo de los vigilantes y llamarles la atención, mismo llamado de atención que la Corte tuvo en cuenta, cuando ella misma lo manifestó a la compañía, para relatar su queja cuando discutió con el demandante, adicional, y la clave más importante para demostrar el acoso laboral, es que en las instancias se tomaron testimonios de testigos, los cuales fortalecieron la prueba a demostrar por el extrabajador y donde en su mayoría aseguraban que efectivamente la administradora, les hablaba con menosprecio, los gritaba, les decía frases y palabras que afectaban su autoestima y en general trato humillante que los degradaba, con el agravante que literalmente ella expuso la situación de forma innecesaria del estado de salud de la esposa del demandante con un trato de desprecio y colateralmente este tipo de acciones repercuten en el rendimiento en el trabajo y de alguna forma daños psicológicos, llevando al límite a las personas y en algún caso la preferencia de renunciar, como ya había sucedido con una mujer en el mismo conjunto por las mismas causas.

La Corte señaló que era responsabilidad de la compañía de vigilancia, el haber investigado la situación, pues el extrabajador, sí se había pronunciado con los supervisores sobre las actitudes de la administradora del conjunto residencial, lo que deja en evidencia, que si hubo una manifestación verbal, totalmente válida para hacer una valoración de los hechos y haber protegido a la persona y no solo a él, sino a los demás compañeros de trabajo que vivían la misma situación y así velar por un ambiente laboral óptimo para los vigilantes, pues es un derecho constitucional, “*el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas*” (Constitución Política de Colombia, 1991), se reconoció además que la administradora sí tuvo intención de hacer daño por hacer sentir constantemente al personal como descalificado y para el caso del demandante, palabras hirientes sobre la situación personal que estaba viviendo al interior de su

hogar; finalmente el empleador, pese a que no está obligado a tener contratada una persona indefinidamente, no debe abusar de su libertad de decisión, cuando en este caso se evidenció que había una situación previa, pendiente por resolver antes del despido, lo cual era el caso de acoso laboral.

Por estas razones, la Corte ordenó al empleador, reintegrarlo a su trabajo mínimo por un año, también debía pagar al ex empleado los salarios, prestaciones y demás obligaciones desde el momento de retiro hasta el momento de su reintegro, descontando la indemnización por despido sin justa causa, también le ordenó implementar protocolo de acoso laboral, pues no se evidenció que tuviera un conducto para haber atendido el caso y por eso fue partícipe del acoso laboral por omisión, y también se le ordenó a la administradora de la copropiedad, que debía hacer una asamblea extraordinaria, ofreciendo disculpa pública al demandante y para todos los casos, debían remitir la constancia de su debido cumplimiento de esta sentencia.

2. Persecución Laboral: Esta modalidad se conecta el despido indirecto, pues la persecución laboral trata las conductas arbitrarias reiterativas, con ocasión de que el trabajador renuncie, a través de la desmotivación laboral con situaciones como:

- La descalificación, como se observó en el caso del ítem anterior con respecto al trato de la administradora con los vigilantes, no por falta de habilidades para desarrollar sus funciones, sino con intención de demeritar y ultrajar a la persona.

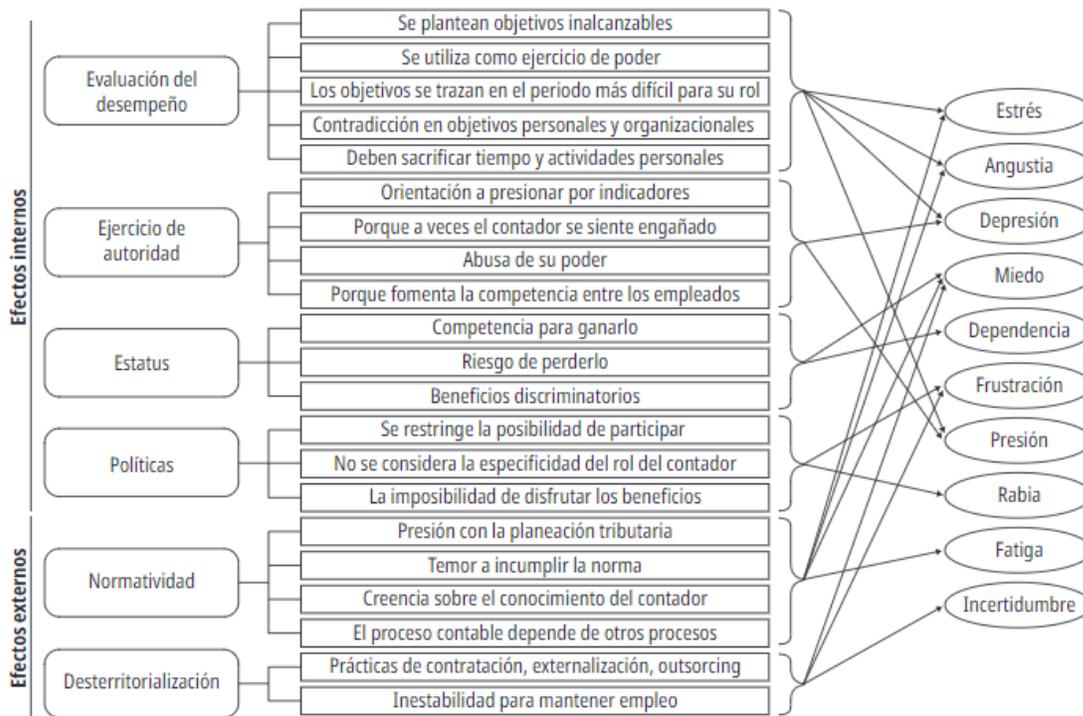
- Los cambios permanentes en el horario, que si bien es cierto, el empleador tiene la libertad de hacerlo, no debe salirse de lo inicialmente pactado con el empleado y por lo cual hubo un acuerdo mutuo para aprobar el contrato entre las partes y una explicación clara de las jornadas laborales; nos parece interesante traer a este punto, el derecho a la desconexión digital que se intensificó con la fuerza que tomó el teletrabajo en la pandemia del Covid-19, la cual *“abrió la puerta para que se desdibujara la línea entre el tiempo que se debía destinar al desempeño laboral”* (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022), y por lo cual se creó la Ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral, un avance en materia, muy positivo, pues con ayuda de la tecnología, se volvió normal, las llamadas, correos electrónicos y solicitudes inmediatas, en los tiempos de descanso, de compartir en familia o espacios personales y ésta Ley limita al empleador y le ordena abstenerse de dar órdenes por fuera de la jornada laboral, pues puede considerarse como acoso laboral. Debe tenerse presente

que una solicitud esporádica y con consentimiento de partes “fuerza mayor”, no debiese tomarse como acoso laboral y también que la Ley desafortunadamente no aplica para los empleados de dirección, confianza y manejo y por supuesto para fuerza pública u organismos de socorro.

- La excesiva carga de trabajo, pues la empresa debe estar en capacidad de medir, las labores prudentes que debe realizar un empleado dentro de su jornada, con las herramientas y equipo a disposición. Un estudio dentro de la Universidad Militar, denominado “Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacéuticas” (López, 2019) abarca una situación importante que afecta a un gremio, pero la costumbre hace que se normalice la situación; los autores aplicaron una encuesta a 55 contadores del sector farmacéutico para analizar los factores que pueden crear malestar laboral en ejercicio de sus funciones y el resultado es desfavorable, para este ítem que estamos analizando en cuanto a carga de trabajo. Veamos la siguiente figura que resume el resultado de la encuesta:

Figura 1

Factores que producen malestar laboral



Fuente: (Pedraza & Higueta, 2019, p. 79)

El estudio es concluyente en tanto que los trabajadores manifiestan acciones de los empleadores que pueden bajo material probatorio, constituir acoso laboral, por la aglomeración de funciones en cabeza de una sola persona; esto no solo se da en esta profesión sino que puede pasar a cualquiera, como por ejemplo el planteamiento de objetivos inalcanzables, abuso de poder, pues la persona puede estar bajo amenaza de ser despedida sino cumple con lo que se le pide en tiempo reducido, falta de planeación en las tareas lo cual provoca que todo se requiera para el mismo momento, entre otras situaciones y esto lleva como daño colateral que el trabajador sacrifique su tiempo de descanso, personal y familiar, que no pueda acceder a los mismos beneficios que otros empleados a falta de tiempo para ello, lo cual es discriminatorio y en el peor de los casos, adquirir enfermedades laborales como el estrés, o un accidente por cansancio, como resultado de las excesivas cargas.

3. **Discriminación laboral:** Esta modalidad se conecta parcialmente con el numeral 3 del literal b del artículo 62 del CST en la parte de inducir al empleado a cometer actos en contra de sus convicciones políticas y religiosas, pues esta modalidad se extiende a los tratos diferenciales por razones de orientación sexual, género, raza, origen nacional o de familia, entre otros. Casos ilustrativos de ellos, son los que se mencionaron en los numerales 2 y 3 del análisis del primer capítulo, que denotan actos diferenciales por motivos de raza y religión y otro ejemplo que traemos a este punto, es la discriminación hacia la comunidad LGBTI.

La Dirección de Desarrollo Social-Subdirección de Género del Departamento Nacional de Planeación, publicó el Documento de Diagnóstico sobre la Situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia (López & Camila, 2020), el cual aborda un capítulo de discriminación en el ámbito laboral, donde muestra un estudio alarmante con respecto a esta comunidad, pues debido a las dificultades que viven dentro de un trabajo formal por los tratos discriminatorios, la mayoría opta por empleos informales totalmente desamparados de protección social, especialmente los hombres y mujeres trans, que tienen trabas desde el momento de la contratación por su forma de hablar, de vestir y de expresarse, tanto así, que de acuerdo al documento según la Cámara de Comerciantes LGBTI, para el año 2016, solo 4 de cada 100 hombres y mujeres trans tenían un contrato laboral formal. Las personas en general de la comunidad manifiestan que para aplicar a un cargo surgen inconvenientes desde el poder identificarse por un género diferente al masculino o femenino, también la exigencia de libreta

militar o exhibición de la cédula mostrando que si se cambiaron el género, lo cual los lleva a tener que ocultar su personalidad para poder ser elegibles para las empresas o simplemente ni siquiera los tienen en cuenta para las vacantes por prejuicios sociales, también indican que una vez están contratados, las oportunidades de ascenso o reconocimiento son muy reducidas, en cambio pueden llegar a estar sometidos a hostigamiento y hasta acoso sexual.

La Ley 1010 de 2006 exige proteger a las personas contra cualquier tipo de discriminación, pero como se evidencia en el ejemplo, pueden llegar a ser muy pocas las denuncias por este tema, si desde la contratación, no se les permite a las personas acceder a una oportunidad laboral, sin embargo, no hay que descartar nunca que al estar empleado y sentirse con un trato diferencial, debe realizarse el conducto regular que pruebe una conducta de acoso ya sea por jefes y/o compañeros, haciendo uso de cualquiera de las herramientas numeradas como pruebas en este artículo para que no queden impunes estas acciones y todos tengamos las mismas oportunidades.

4. Entorpecimiento laboral: Esta modalidad está orientada a acciones contra el trabajador para retrasar u obstaculizar sus labores, haciendo que presente demoras o no pueda realizar sus funciones, como ocultamiento o destrucción de instrumentos o información. Esta situación aparte de que la persona no pueda cumplir con sus labores, se puede llegar a prestar para un accidente si por ejemplo un compañero le oculta la dotación a otro y a su vez presionan a la persona para terminar su labor y este trabaja con lo que tiene a la mano solamente y termina en un suceso fatal, o la aparición de un cuadro de estrés para una persona que debe presentar documentos importantes y le borran los archivos o constantemente no le dan acceso a la información insumo para su construcción a propósito, solo para hacerla quedar mal.

Se debe tener en cuenta que el entorpecimiento puede ser realizado por jefes o compañeros y si es por parte de los compañeros y empresa no hace nada al respecto, puede considerarse que aprueban estas acciones y considerarse cómplice de las acciones. Los empleados tienen a la mano los documentos, testimonios, testigos y la empresa está obligada a investigar, escuchar las partes, revisar cámaras y demás para no caer en el error de despedir una persona por no cumplir con sus funciones, si esto se dio por culpa de terceros.

5. **Inequidad laboral:** “*Asignación de funciones a menosprecio del trabajador*” (DIARIO OFICIAL, 2006). Este punto va parcialmente ligado al de discriminación, cuando la asignación de funciones se establece para hostigar a una persona por su forma de ser y no sobre las exigencias necesarias del cargo como los conocimientos o las obligaciones pactadas en el contrato.

No todo puede catalogarse como inequidad laboral, pues si la empresa tiene una justificación razonable y de forma objetiva para mejorar las condiciones de una persona como por ejemplo su antigüedad, o cumplimiento de metas, o adquisición de nuevos títulos académicos, esto puede denominarse incentivos dentro del personal y no preferencias puntuales que promuevan desigualdad.

Sin embargo si hay inequidad laboral, cuando las cargas no son proporcionales entre personas que tienen las mismas o funciones o por el contrario le retiran tareas para que la persona se aburra y acaben renunciando, así como el minimizar las capacidades de la persona. La empresa está en la obligación de que si una persona tiene alguna falencia o dificultad para desarrollar una tarea, como primer paso debe capacitarla y nunca menospreciarla, pues también esto se consideraría inequidad.

6. **Desprotección Laboral:** Esta modalidad se conecta con algunos numerales del literal b del artículo 62 del CST como causas del despido indirecto, como lo es el numeral 4 que nos habla de las situaciones que el empleado no pueda prever y que lo pongan en riesgo y el numeral 7 que refiere al cambio de servicio para el que fue contratado y o cambio de sitio de trabajo sin razones válidas, pues esta modalidad de acoso laboral habla de las conductas que ponen en riesgo la integridad y la salud al empleado por medio de órdenes sin tener en cuenta los mínimos necesarios de seguridad para ejecutar labores, por lo cual se explicó la importancia del cumplimiento por parte de la empresa de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo como medio de protección al trabajador.

Como se pudo observar, las causales de terminación unilateral del contrato por parte del empleado, están muy de la mano con las modalidades de acoso laboral, pues la renuncia motivada es una de las consecuencias del acoso laboral, si bien es cierto la Ley 1010 de 2006 es más extensa en cuanto a profundización del acoso como lo es la explicación de conductas, los actores que intervienen, las medidas preventivas y correctivas, el tratamiento sancionatorio, las

garantías contra la retaliación, competencia, entre otros; es claro que el trabajador tiene estas normas como herramienta de defensa y para entender que el entorno laboral es para el desarrollo personal y crecimiento empresarial y no un escenario de conflictos sociales orientado a atacar la dignidad humana.

III. Diferencias entre despido indirecto y acoso laboral

A pesar de que el despido indirecto llega a relacionarse parcialmente con el acoso laboral como se evidenció en el capítulo anterior, también operan en hechos aislados.

A continuación, se analizarán 5 factores diferenciales:

Figura 2

Diferencia conceptual entre despido indirecto y acoso laboral

DESPIDO INDIRECTO	ACOSO LABORAL
Es el acto de renunciar obligadamente como consecuencia de conductas imputables al empleador y enmarcada en los hechos que la norma establece como justa causa.	Es una conducta orientada a causar perjuicio al trabajador para desmotivarlo o provocar su renuncia.

Fuente: Elaboración propia

En estas definiciones resumidas, se observa que el acoso laboral es una de las posibles conductas que puede inducir a la renuncia motivada del trabajador, más no es la única causa, pues el despido indirecto está reglado por las justas causas de terminación de contrato y por otro lado pese a que el acoso es una conducta que puede estimular la renuncia del trabajador, no es obligatorio que la persona decida hacerlo, pues el asunto puede resolverse y tener otro desenlace. En síntesis, el acoso es una causa y el despido indirecto es un efecto.

Figura 3

Autores en materia de despido indirecto y acoso laboral

AUTORES EN DESPIDO INDIRECTO	AUTORES EN ACOSO LABORAL
Empleador	Empleador, jefe, compañero de trabajo o

	subalterno
--	------------

Fuente: Elaboración propia

El artículo 62 del CST en su literal b, es taxativo, en cuanto expresa las justas causas por parte empleado para dar por terminado el contrato de trabajo en relación a conductas del empleador, mientras que el acoso laboral puede ser encabezado por uno de varios actores al interior del entorno laboral y el mismo empleador es cómplice en los casos en los que no sea él el que ejerza la conducta, pero apruebe o no haga nada al respecto para resolver el conflicto.

Figura 4

Pruebas diferenciales en un proceso laboral por parte del trabajador

PRUEBAS EN DESPIDO INDIRECTO	PRUEBAS EN ACOSO LABORAL
<ul style="list-style-type: none"> - Carta de renuncia justificando los motivos del trabajador y las causales de terminación del artículo 62 que aplicarían. - Documentos (contrato de trabajo, reglamentos, manuales, convención colectiva, comunicados) 	<ul style="list-style-type: none"> - Prueba de haber acudido a comité de convivencia laboral. -Denuncia a Inspector de trabajo -Exámenes psicológicos

Fuente: Elaboración propia

Para efecto de este cuadro solo se tuvieron en cuenta las pruebas diferenciales de un proceso a otro, cuando se demandan como actos aislados y no como el acoso laboral haciendo parte integral del despido indirecto. No se toman en cuenta los demás medios de prueba enunciados en este artículo pues se entiende que sirven para ambos casos.

Figura 5

Sanciones por despido indirecto y acoso laboral

SANCIONES EN DESPIDO INDIRECTO	SANCIONES EN ACOSO LABORAL
<ul style="list-style-type: none"> - Indemnización por despido sin justa causa teniendo en cuenta el tipo de contrato, el tiempo de vinculación, si es salario inferior 	<ul style="list-style-type: none"> - Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

<p>o mayor a 10 salarios mínimos.</p> <p>- Las determinadas por el juez, de acuerdo a su criterio con respecto a la justa causa alegada con relación al CST.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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 originadas en el acoso laboral. - 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. - 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. (DIARIO OFICIAL, 2006)
--	--

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al comparativo, existe una apariencia que hay una mayor sanción por acoso laboral que por despido indirecto, sin embargo esto es debido a que la Ley 1010 de 2006 es más explícita en tanto decanta a fondo un solo tema; el despido indirecto por su lado, aborda 8 aristas diferentes de acuerdo al CST y es el juez quien aparte de la indemnización correspondiente aplicable a casos generales, también deberá construir su convencimiento y emitir veredicto dependiendo la justa o justas causas alegadas en la demanda, como por ejemplo los saldos a pagar por no cumplir con los pagos laborales a que tiene derecho la persona o sanciones en caso de amenazas o violencia física.

Por otro lado, la Ley de Acoso Laboral, extiende sanciones para otros actores diferentes al empleador, en tanto las sanciones de despido indirecto se centrarán solamente en cabeza del empleador.

Figura 6

Consecuencias por demandas sin fundamento

CONSECUENCIAS EN DESPIDO INDIRECTO	CONSECUENCIAS EN ACOSO LABORAL
<p>- En caso de que el trabajador no tenga las pertinentes pruebas, al haber renunciado no tendrá derecho a la debida indemnización</p>	<p>- Multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. (DIARIO OFICIAL, 2006)</p>

Fuente: Elaboración propia

Al igual que el cuadro anterior, para el despido indirecto, el juez podrá crear su criterio y sanciones en la medida que no se pruebe las causales alegadas por justa causa y sus efectos negativos en el empleador a causa de la acusación, por su lado La Ley de acoso laboral, monetiza específicamente la queja de acoso laboral sin fundamento.

Estos comparativos permiten al trabajador observar en que difieren los conceptos de acoso laboral y despido indirecto y bajo cual, su situación personal se asemeja más, así mismo poder validar la conveniencia en materia de beneficios que ofrece cada figura, al presentar las pretensiones en caso de que el despido indirecto y el acoso laboral estén vinculados como hechos a presentar. En todo caso, es relevante recalcar, que debe tener presente que tiene dos alternativas para elegir, pero no se pueden acumular; en tanto si el despido indirecto es causado por acoso laboral, dentro de un proceso ordinario se puede solicitar la indemnización por despido sin justa causa y una indemnización extrapatrimonial, si se comprueba que por el acoso hubo un detrimento en su esfera psicológica, y las sanciones de acoso laboral son independientes y se pretenden bajo un proceso especial, para evitar la indebida acumulación de pretensiones.

El acoso laboral presenta por medio de la norma, un panorama más claro de las sanciones a favor del empleador, y puede decirse que es la alternativa más atractiva, cuando de conveniencia se trata, porque no solo hay sanciones de tipo económico sino también en aras de proteger a la víctima, sin embargo no se debe descartar la indemnización del despido indirecto, con ocasión a la justa causa, pues ésta tiene variables al momento de monetizar, como la base salarial y el tipo de contrato, que también puede ser beneficiosa cuando por ejemplo faltan varios meses para terminar un contrato en el caso del de término fijo o una alta remuneración de la persona como tal, al momento de su desvinculación, cuya liquidación final puede dependiendo de estos factores, superar la sanción económica expuesta por la Ley 1010 de 2006, y como se explicó en el párrafo anterior, adherirse a una indemnización de tipo moral. Es por ello que se debe analizar con detenimiento los hechos subjetivos, para aplicar los criterios objetivos que ofrecen ambas normas.

Conclusiones

1. El despido indirecto nace por la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleado, amparada en alguna de las causales del literal b del artículo 62 del CST y recae la mayor carga de la prueba en el demandante, apoyándose en su renuncia motivada y demostrando con los medios probatorios que permite el derecho. Es de gran importancia que los trabajadores conozcan sus derechos, de lo contrario no va a ser evidente cuando suceda una vulneración de los mismos, así mismo se debe eliminar la cultura del miedo para denunciar las transgresiones y demandar la restitución del derecho constitucional del trabajo cuando los empleadores abusen de su posición y sean protagonistas de la precarización del trabajo y violen la dignidad del ser humano.
2. El acoso laboral tiene una estrecha relación con el despido indirecto, en tanto el acoso laboral puede llegar a derivarse en una renuncia motivada por la generación de daños a la persona ya sea física, moralmente, o en general cualquier perjuicio. La ley 1010 de 2006 complementa algunos numerales de las causales de terminación de contrato por parte del empleado, ampliando los criterios que permiten entender cuando un trabajador puede renunciar y demandar sus derechos adquiridos por el incumplimiento del vínculo contractual por parte del empleador, cuando este vulnera su dignidad.

El trabajador deberá valerse de todo el material probatorio necesario para que no sea impune las transgresiones en caso de haber sido víctima, desde documentos, medios electrónicos, testimonio propio y de testigos hasta material audiovisual o auditivo sin que esto viole el derecho a la intimidad.

3. A su vez, el despido indirecto y el acoso laboral presenta diferencias, en tanto el primero es un efecto y el segundo es una causa; al abordarse de forma independiente varía en cuanto a la finalidad que se persigue, pues en el despido es inherente un reconocimiento económico y en el acoso no lo es necesariamente, así mismo las sanciones por la vulneración de derechos en cada caso, funcionará de forma diferente pues la norma de acoso es específica y las causales de terminación de contrato por el trabajador, deja un poco más abierto el veredicto, dependiendo la causa puntual que se alega y la situación específica que se presenta.

Referencias

Acción de tutela instaurada por Ana Chávez Pereira contra la Caja de Compensación Familiar del Amazonas (Cafamaz), Expediente T-459129 (La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA 13 de Septiembre de 2001).

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 , Expediente T-7.591.317 (Corte Constitucional 202).

Acción de tutela presentada por Jonh Jak Becerra Palacios en contra de A.R. Los Restrepos S.A.S, Expediente T-5.877.618 (Corte Constitucional 2017).

Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). Obtenido de Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#62

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 25.*

Convención Colectiva de Trabajo, Expediente 49642 (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. 2017).

Cuervo, M. M. (10 de 2021). *VLEX.* Obtenido de <https://app-vlex-com.sibulgem.unilibre.edu.co/#search/jurisdiction:CO,EA/574723926/vid/practica-pruebas-574723926>

DIARIO OFICIAL. (23 de 01 de 2006). LEY 1010 DE 2006. págs. 6-9.

IUS VARIANDI, Sentencia T-682/14 (Corte Constitucional 2014).

López, J. B., & Camila, P. (11 de 2020). *DPN*. Obtenido de Dirección de Desarrollo Social-Subdirección de Género: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-sobre-situacion-discriminacion-de-la-Poblacion-LGBTI-en-Colombia.pdf>

López, J. P., & Higuíta, D. (julio-diciembre de 2019). Malestar en el trabajo: una mirada sobre contadores públicos en farmacéuticas. *Revista Facultadde Ciencias Económicas 2019 Vol 27.2*, págs. 67-82.

Masip, J. G. (2004). DEFINICIÓN DE ENGAÑO. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, págs. 147-172. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27631>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (29 de 07 de 2022). *Teletrabajo*. Obtenido de Desconexión Laboral, una ley de derecho y respeto para el trabajador: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238234.html>

REMUNERACIÓN - Salarios, Concepto 177251 de 2021 (Departamento Administrativo de la Función Pública 20 de 05 de 2021).

SENTENCIA de Corte Suprema de Justicia, SL1514-2018 (SALA DE CASACIÓN LABORAL. Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO 3 de Mayo de 2018).