

ACOSO LABORAL Y DESPIDO RETALIATORIO: LA CORTE SUPREMA PRECISA SU CONFIGURACIÓN CUANDO LAS CONDUCTAS PROVIENEN DE CONTRATISTAS

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL2038 de 2025, analizó un proceso ordinario laboral en el que se discutía la ineficacia del despido de un trabajador que había presentado una queja por acoso laboral, así como la aplicación de la garantía contra represalias prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. La decisión resulta relevante porque precisa que el acoso laboral puede configurarse aun cuando las conductas provengan formalmente de un contratista, siempre que este ejerza funciones reales de autoridad y subordinación en el entorno laboral.

El proceso tuvo origen en la demanda presentada por el trabajador, quien afirmó haber sido objeto de conductas de maltrato, persecución y descalificación durante la ejecución de sus labores en desarrollo de un contrato de obra o labor, y haber sido despedido con posterioridad a la presentación de una queja por acoso laboral. Dichas conductas fueron atribuidas a una persona que, según la empresa, tenía la calidad de contratista. La parte demandada sostuvo, además, que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra o labor contratada.

En primera instancia se negaron las pretensiones; sin embargo, el Tribunal revocó la decisión, declaró la ineficacia del despido y ordenó el reintegro del trabajador, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, lo que dio lugar al recurso extraordinario de casación.

Al resolver el recurso, la Corte examinó los cargos formulados por la parte demandada, dirigidos a cuestionar la valoración probatoria realizada por el Tribunal, particularmente en relación con la existencia de las conductas alegadas, la configuración de la subordinación y la acreditación de la causa de terminación del contrato.

En ese marco, la Corte reiteró que, conforme a la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral supone la existencia de un ámbito de subordinación. A partir de este presupuesto, validó el razonamiento del Tribunal, el cual, con fundamento en la prueba testimonial, concluyó que la persona a quien se atribuyeron las conductas ejercía una posición de autoridad en la obra. En particular, se tuvo en cuenta que dicha persona:

- Ejercía funciones de dirección en la obra.
- Impartía órdenes a los trabajadores.
- Tenía una posición de jerarquía frente a estos.

Con base en estos elementos, el Tribunal consideró acreditado que dicha persona ejercía funciones de dirección y mando dentro del entorno de trabajo, lo que permitió tener por configurada una relación de autoridad frente al trabajador, conclusión que la Corte consideró debidamente acreditada a partir del material probatorio obrante en el proceso.

Sobre esta base, la Corte abordó el análisis de la subordinación, señalando que esta se configura cuando el trabajador se encuentra sometido a órdenes o directrices de quien tiene facultad de autoridad, lo cual supone una relación material de poder y dirección dentro del entorno de trabajo. Desde esta perspectiva, la subordinación fue analizada a partir de los elementos probatorios del caso, particularmente en relación con:

- La facultad de impartir instrucciones.
- La dirección o supervisión de la actividad laboral.
- El ejercicio de poder de mando dentro del entorno de trabajo.

A partir de la valoración probatoria realizada por el Tribunal, la Corte concluyó que no se evidenciaban errores manifiestos en la apreciación de este elemento.

En relación con la garantía prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, la Corte examinó su aplicación en el caso concreto, teniendo en cuenta que la queja por acoso laboral fue presentada en noviembre de 2014 y que la terminación del contrato se produjo el 1 de diciembre del mismo año. En ese contexto, el análisis se centró en la valoración de la causa alegada por la parte demandada para justificar la terminación del vínculo.

La empresa sostuvo que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra o labor. No obstante, la Corte encontró que el Tribunal, a partir del análisis del contrato, su otrosí, el informe de avance de obra y la prueba testimonial, concluyó que no se acreditaba de manera suficiente la finalización de la actividad para la cual fue contratado el trabajador. En particular, se destacó que:

- Del contrato y el otrosí se desprendía que la labor se pactó “hasta por lo menos el 60 %” del avance, lo cual no establecía un límite automático de terminación, sino un mínimo de ejecución.
- El informe de avance de obra no permitía afirmar que la actividad hubiese finalizado integralmente, pues otras labores relacionadas aún se encontraban en desarrollo.
- El Tribunal otorgó mayor credibilidad a la prueba testimonial, según la cual las labores continuaron con posterioridad a la desvinculación del trabajador.

A partir de lo anterior, la Corte concluyó que la valoración probatoria del Tribunal no evidenciaba errores manifiestos y que, en consecuencia, no se configuraban los presupuestos para casar la sentencia impugnada.

En conclusión, la Corte reiteró que, para efectos de la configuración del acoso laboral, prevalece la realidad de las relaciones de autoridad y

subordinación sobre la denominación formal del vínculo de quien ejecuta las conductas. Asimismo, respaldó la ineficacia del despido al considerar que la empresa no acreditó de manera suficiente la finalización objetiva de la obra o labor, manteniéndose así la protección contra represalias derivada de la queja por acoso laboral.



Por: María Alejandra Rojas Valenzuela
mrojas@scolalegal.com