

Fichas jurisprudencia nacional

Número	SL648-2018
Autoridad	Corte Suprema de Justicia
Fecha	31 de enero de 2018
Magistrada/o ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Etiquetas	Acoso sexual en el ámbito laboral
Sinopsis	<p>Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por LCCB contra sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 31 de mayo de 2011 en el proceso ordinario adelantado contra PIMPOLLO S.A.</p> <p>En dicha providencia, el Juez de instancia determinó la existencia de una relación contractual entre el demandante y la empresa demandada, que se terminó por causal de despido con justa causa al cumplirse los numerales 5 y 6 del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, porque el empleado incurrió en faltas al reglamento de trabajo interno por insinuaciones de tipo sexual a trabajadoras subordinadas.</p> <p>La demanda alega que el Tribunal erro al valorar los testimonios como pruebas de un acoso sexual y solicita que se declare que el despido fue sin justa causa, porque lo que se valoró fueron unoc conceptos morales que no son causa justa del despido.</p>
Principales elementos jurídicos	<p>La Corte, afirma que “el acoso sexual en el ámbito del trabajo corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas”.</p> <p>La Corte a su vez menciona que, “debido a la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, el acoso sexual se sigue presentando en su contra. Así mismo, en el marco de la mentalidad expuesta por el actor, se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, a conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir, hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas”.</p> <p>Por otro lado, resalta la importancia que tiene la tolerancia de estos actos, relacionándola con la prevalencia de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y que la ausencia de denuncias en muchos casos hace que las mujeres consideren que deben seguir afrontando solas esas situaciones de acoso sexual en sus lugares de trabajo.</p> <p>Finalmente, dándole alcance a la interpretación de las directrices de la OIT, en el que se indica que para que un comportamiento sea calificado de acoso sexual resulta necesario que este sea <i>"No deseado y ofensivo"</i>, al aplicarlo en el caso en particular, las actuaciones produjeron una situación de angustia o miedo en las receptoras, perturbaron la tranquilidad en el ejercicio de la actividad que desempeñaban lo que se calificó como abierto abuso de poder y ejercicio indebido de su posición dominante. Por lo anterior, se encontró probado</p>

que se generó un ambiente laboral hostil debido a la intimidación que generó el actor ante el personal femenino, constituyéndose así para la Sala probada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Sentencias relacionadas	CSJ SL 17 de mayo de 2001, Rad. 15744	CSJ SL 6 marzo 2012 Rad. 42167
Referencia bibliográfica	Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (31 de enero de 2018). Radicación No. 55122. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo	