

**Implicaciones de la carga de la prueba en los procesos de acoso laboral en Privado en  
Colombia**

**José Enrique Portilla Caicedo**

**Universidad Cesmag  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Programa en Derecho  
San Juan de Pasto  
2024**

**Implicaciones de la carga de la prueba en los procesos de acoso laboral en privado**

**José Enrique Portilla Caicedo**

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Abogado**

**Asesor**

**Dra. Johanna Elizabet Ortega Caicedo**

**Magíster en Derecho Procesal**

**Especialista en Derecho laboral y Seguridad Social**

**Universidad Cesmag**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Programa en Derecho**

**San Juan de Pasto**

**2024**

**Nota de aceptación.**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

**San Juan de Pasto, (noviembre) de 2024.**

**NOTA DE EXCLUSIÓN**

**El pensamiento que se expresa en este  
trabajo de grado es exclusivamente  
responsabilidad del autor y no  
compromete la ideología de la  
Universidad CESMAG.**

## Contenido

<b>Contenido</b>	<b>4</b>
<b>Resumen estructurado</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)</b>	<b>10</b>
<b>1. Problema de investigación.</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Objeto o tema de estudio</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Línea de investigación</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Planteamiento o descripción del problema</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Formulación del problema</b>	<b>13</b>
<b>1.5. Objetivos</b>	<b>13</b>
<b>1.2.1. Objetivo general</b>	<b>13</b>
<b>1.2.2. Objetivos específicos</b>	<b>13</b>
<b>1.6 Justificación</b>	<b>13</b>
<b>2. Marco Referencial</b>	<b>14</b>
<b>2.1. Antecedentes</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Antecedentes normativos en Colombia.</b>	<b>17</b>
<b>2.3. Marco teórico</b>	<b>19</b>
<b>2.3.1 Concepto de acoso laboral</b>	<b>20</b>
<b>2.3.2 Tipos de acoso laboral según la doctrina</b>	<b>23</b>
<b>2.3.3 Acoso laboral según su fin.</b>	<b>24</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>24</b>
<b>4. Análisis de resultados</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Marco normativo del acoso laboral y sus generalidades</b>	<b>25</b>
<b>4.1.1. La Ley 1010 del 2006</b>	<b>26</b>

4.1.2. Modalidades de acoso laboral	27
4.1.3. Conductas que la normatividad de Colombia tipifica como acoso laboral	29
4.1.4. Causas frecuentes de discriminación laboral.	32
4.1.5. Conductas que no constituyen acoso laboral	33
4.1.6. Circunstancias agravantes del acoso laboral según la ley 1010 de 2006	34
4.1.7. Sanciones de la Ley 1010 de 2006, para la conducta de acoso laboral	36
4.1.8. Denuncia del acoso laboral	37
4.1.9. Garantías para quien denuncie acoso laboral y para quienes sirven de testigos	38
	Error! Marcador no definido.
4.2. La prueba de conformidad con la Ley Procesal colombiana.	39
4.2.1. Concepto de la Prueba según la ley y la doctrina	39
4.2.2. Medios Probatorios según el Código General del Proceso	41
4.2.2.1. Declaración de parte.	42
4.2.2.2. EL testimonio de terceros.	44
4.2.2.3.El dictamen pericial.	45
4.2.2.4. La inspección judicial.	47
4.2.2.5. Los documentos.	49
4.2.2.6. Los indicios.	51
4.3. Disposiciones normativas y jurisprudenciales frente al desarrollo de carga de la prueba cuando el acoso laboral ocurre en un contexto privado.	53
4.3.1. El principio de la carga de la prueba, según la doctrina.	53
4.3.2. Carga de la prueba conforme a la normatividad colombiana y su jurisprudencia.	55
4.3.3.. Carga de la prueba en procesos de acoso laboral en contexto privado conforme a la Ley y la jurisprudencia.	59
7. Conclusiones	66
8. Recomendaciones	68

<b>Referencias</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO 3</b>	<b>77</b>
<b>ANEXO 4</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO 5.</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO 6.</b>	<b>87</b>

### **Resumen estructurado**

En la carta constitucional de 1991 la carga dinámica de la prueba, tuvo un desarrollo fundamental junto con la jurisprudencia de las altas cortes, para el desarrollo de los procesos judiciales que por sus circunstancias especiales son indispensables para encontrar la verdad judicial que resuelva los litigios a solucionar entre las partes. La jurisprudencia estudiada, evidenció que la carga dinámica de la prueba se ha desarrollado bajo lineamientos constitucionales y su aplicación no sólo depende de la oficiosidad del operador judicial, sino también recae en la diligencia del demandante, quien debe aportar los medios de prueba necesarios para lograr la verdad judicial.

La carga de la prueba en un proceso de acoso laboral, presenta grandes dificultades para el trabajador actor de la denuncia cuando este comportamiento se ejecuta en privado y especialmente en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado. Con base al tema que se desarrolla en la investigación, surge un interrogante: ¿cuáles son las dificultades de la carga de la prueba para el trabajador en procesos judiciales de acoso laboral en el sector privado? Por lo anterior, se realizó una investigación de carácter cualitativa desde el paradigma hermenéutico y positivista, donde se acudió a la revisión de jurisprudencia, normas jurídicas, y doctrina inherentes al tema de acoso laboral y carga de la prueba.



## Introducción

El presente trabajo de investigación, tiene como propósito fundamental abordar y analizar las dificultades de tipo probatorio en cabeza de las víctimas de acoso laboral, en aquellas conductas provenientes por parte del empleador o de compañeros de trabajo, especialmente en aquellas conductas que se realizan en privado y ofrecen una dificultad adicional al momento de probar la ocurrencia de la mismas.

La Carta Política de Colombia de 1991 en su artículo 25 proclama la protección del trabajador en condiciones dignas y justas; por lo tanto, siendo el trabajo un bien jurídico protegido deberá desarrollarse en dichas condiciones, acorde con el respeto a la libertad, la intimidad, la protección a la honra y la salud física y mental en otras palabras con el respeto a la dignidad de los trabajadores como persona. El acoso es una forma de violencia en las relaciones de trabajo, lo que constituye una amenaza grave y continúa para la salud y seguridad de los trabajadores, produciendo efectos negativos en la productividad de la empresa y su buen nombre. Así mismo la Ley 1010 de 2006 establece que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe o superior, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, causándole graves perjuicios a la víctima, generar desmotivación en su trabajo, para inducir a la renuncia del empleado. Por otra parte, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), proclamó el Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 y la Recomendación No. 206 de la OIT en 2019, donde hace un llamamiento para la prohibición, prevención de la violencia y sanción a la conducta de acoso laboral, puesto que es un derecho del trabajador laborar en condiciones de un ambiente digno y libre de violencias o conductas hostiles. El Acuerdo Marco Europeo del 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el trabajo, establece la existencia de este, cuando se maltrata a una o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Cuando el acoso se ejecuta en privado, se dificulta más la carga de la prueba, puesto que para que se configure la conducta de acoso laboral, debe ser sistemática y persistente. Si la carga de la prueba no se cumple para demostrar el acoso laboral y especialmente en privado, genera desmotivación en la víctima para denunciar ante las autoridades competentes; de ahí que los

medios probatorios son de importancia para demostrar la conducta constitutiva de acoso laboral, pues, de nada serviría conocer la ley aplicable si no se demuestra los hechos para obtener protección y justicia de las autoridades. De otra parte, hay que tener en cuenta que para iniciar un proceso por presunto acoso laboral, es necesario que exista una relación subordinada, o excepcionalmente con los contratistas de conformidad a lo que disponga el gobierno nacional de acuerdo a lo ordenado en el artículo 20 de la ley 2365 del 2024 solamente para acoso sexual en el ámbito laboral.

## **RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)**

### **1. Problema de investigación.**

La carga de la prueba en los procesos judiciales, tiene como fin defender o garantizar los intereses de las partes en litigio, por lo que es fundamental que esta se desarrolle mediante unas reglas de juego claras, para ejercitar en el proceso. Por eso, la ley ha creado la figura de la carga de la prueba, con el fin de determinar a quién le corresponde probar ciertos hechos en determinado litigio, para así poder encontrar la verdad procesal que dé lugar a la culminación del proceso judicial. Las exigencias de una buena prueba y la posición de enfrentamiento entre las partes en litigio, desequilibran con perjuicio de la víctima, la posibilidad de la carga procesal capaz de demostrar hechos y circunstancias que permitan una condena por acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

Las conductas de acoso, hostigamiento, o maltrato laboral es una forma de violencia psíquica, conducta que se ejecuta de forma muy sutil, y difícilmente deja huella probatoria, ya que la interacción y comunicación es muy muy variada actualmente, más cuando se realizan en privado. Por esta situación al trabajador le queda muy difícil probar, además que los posibles testigos no están dispuestos a rendir testimonio por miedo a represalias.

#### **1.1. Objeto o tema de estudio.**

La Carga de la prueba en los procesos de acoso laboral en privado.

#### **1.2. Línea de investigación.**

Línea medular: Derechos Humanos y Construcción de Paz.

Línea de investigación: derecho, innovación y desarrollo social: Esta línea es interdisciplinar, dado que, tiene la dinámica de asociar el derecho con otras áreas de las ciencias sociales, en el campo administrativo y financiero, motivo por el que tiene relación con el tema central de la presente monografía jurídica, dado que las conductas se presentan en el ámbito laboral, la lesión de derechos humanos, con consecuencias en el ámbito penal por el juicio de reproche, configurándose de éste modo la “materialización de proyectos teórico – prácticos que se

encuentran a la vanguardia de las necesidades sociales del contexto regional” (Universidad Cesmag, 2013, p. 2).

### **Paradigma**

La presente investigación, se enfocó en el paradigma interpretativo naturalista como aquel que postula una concepción global fenomenológica, y posee un fundamento humanista para entender la realidad social, con el objetivo de descubrir el significado de las acciones humanas y de la vida social, dirigir su labor a entrar en el mundo personal de los individuos, en las motivaciones que lo orientan.

El paradigma cualitativo. Percibe la vida social como la creatividad compartida de los individuos. El hecho de que sea compartida determina una realidad percibida como objetiva, viva y cognoscible para todos los participantes en la interacción social. Además, el mundo social no es fijo ni estático sino cambiante, y dinámico. Este paradigma, no concibe el mundo como fuerza exterior, objetivamente identificable e independiente del hombre; por el contrario, existen múltiples realidades de los individuos que son considerados como agentes activos en la construcción y determinación de las realidades. (Cook y Richard, 2016, p. 16)

### **Enfoque**

Para el presente trabajo el enfoque es eminentemente jurídico por lo que se ocupa del estudio y análisis de normas, tratados, convenciones, principios, jurisprudencia y doctrina, es una perspectiva que se adopta para analizar una situación o problema en el campo del derecho y de las funciones que cumple.

Método: Documental

El método documental es una técnica de investigación cualitativa, tiene como tarea realizar consulta de múltiples documentos como normas, Jurisprudencia, Doctrina, revistas, periódicos, libros, memorias, registros de archivos, medios audiovisuales etc.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Revisión documental

Fichas Normativas

Fichas Jurisprudencia

Fichas Doctrina

### **1.3. Planteamiento o descripción del problema.**

El acoso laboral es un problema social a nivel mundial, porque los trabajadores víctimas de estas conductas, cometidas por jefes, empleadores, o compañeros de trabajo, vulneran los derechos humanos y fundamentales en contravía con la dignidad humana, además de ser una problemática silenciosa, puesto que las víctimas no se atreven a denunciar por miedo a perder su empleo, a quedar estigmatizados y lo más trágico para la víctima no poder probar los hechos, constitutivos de acoso laboral.

Por ello, en el año de 2006, Colombia promulga su ley 1010 cuyo objetivo es corregir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral; Sin embargo, la crítica considera que esta normatividad, en la práctica es poco efectiva, porque no existe la información en los trabajadores, cómo denunciar, o ellos tienen miedo de hacerlo, sin adoptar por parte del Estado las políticas al respecto; si bien se han promulgado algunas disposiciones normativas que se han encargado de modificar la ley de acoso laboral, entre ellas, la ley 2209 del 2022, la cual modificó el artículo 18 de ley 1010 del 2006 en el sentido de ampliar la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral de seis meses a tres años; o de otra parte la ley 2365 del 2024 mediante la cual se adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral en las instituciones de educación superior en Colombia; sin embargo en estas nuevas reglamentaciones no se han incluido herramientas para probar el acoso laboral. De otra parte, la Universidad del Rosario, a través de Investigadores de sociología y jurisprudencia establecen, que lo acontecido en Colombia con la Ley 1010 de 2006, tanto en el sector público como en el privado, presenta varias falencias para que el trabajador víctima de acoso laboral pueda hacer respetar sus derechos.

Hoy en día los trabajadores, saben que tienen derechos, pero en las víctimas existe la incertidumbre de cómo probar los hechos, de ahí que el problema radica en lo establecido en el artículo séptimo de la ley 1010 del 2006 en el cual se enlistan 14 conductas que si se causan de forma repetida y pública debe aplicarse la presunción a favor de la víctima de acoso laboral, mientras que en el mismo articulado establece que cuando esas conductas descritas ocurren en privado la carga probatoria le corresponde a la víctima, de hecho existen casos en que las personas acosadas graban sin la autorización del presunto acosador, pero esta prueba podría ser calificada como ilegalmente obtenida por parte del Juez y ser excluida del acervo probatorio, por lo que posiblemente el testimonio se convierte en la prueba más pertinente, conducente y útil, sin embargo, existe dificultad para su consecución, debido al temor a las represalias de los presuntos

acosadores, más aún, cuando se trata de sus superiores o empleadores, aunque para ellos se desprenda una protección foral para no ser despedidos o destituidos.

### **Formulación del problema.**

¿Cuáles son las implicaciones de la carga de la prueba en los asuntos de acoso laboral en privado?

## **1.5. Objetivos.**

### **11.2.1. Objetivo general.**

Analizar las implicaciones de la carga de la prueba en los procesos de acoso laboral.

### **11.2.2. Objetivos específicos.**

1. Identificar el marco normativo del acoso laboral y sus generalidades.
2. Estudiar la prueba de conformidad con la Ley Procesal colombiana.
3. Determinar las disposiciones normativas y jurisprudenciales frente al desarrollo de carga de la prueba cuando el acoso laboral ocurre en un contexto privado.

## **1.6. Justificación.**

En algunas empresas, públicas o privadas, los trabajadores son víctimas de ultrajes, abusos, ofensas, o presiones indebidas por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo en el mismo nivel e inferiores jerárquicos, por ello, mediante la Ley 1010 de 2006, la normatividad jurídica de Colombia adoptó medidas contra el acoso laboral, para prevenir, corregir y sancionar las diferentes conductas que se sucede en el marco de las relaciones de trabajo, por diversas formas de agresión, maltrato, trato abusivo y toda clase de ultraje contra la dignidad humana. Sin embargo, para que haya una garantía en la búsqueda de la verdad en los hechos que se denuncian, o que se investiguen es importante el aspecto probatorio.

En tal sentido dentro de la ley 1010 del 2006 se han establecido algunas conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales cuando ocurren en un contexto privado es decir, cuando el victimario y la víctima interactúan en un medio laboral independiente sin la presencia de testigos o de medios probatorios que permitan dar fe de lo ocurrido, a quien le corresponde probar que las conductas enlistadas en el artículo 7 de la referenciada ley que realmente se desplegaron es a la víctima, situación que puede tornarse en una carga desproporcionada y restarle efectividad a la finalidad que la ley contra el acoso laboral pretende

Por lo tanto, la prueba constituye el elemento crucial de la prosperidad del asunto para lograr justicia y protección, para que las acciones jurídicas tengan la posibilidad de prosperar, deben estar fundadas y argumentadas en hechos demostrados dentro del proceso judicial a través de un marco probatorio pertinente, conducente y útil, con disponibilidad para las partes en el litigio como para el juez, quien realiza la valoración probatoria para tener un acercamiento a la verdad; de ahí se desprende su carácter fundamental dentro del proceso, puesto que a través de la prueba, la decisión del operador judicial tiene un sustento lógico para administrar justicia y protección a las víctimas.

En ese sentido se pretende analizar la implicación de la carga probatoria de los actos de acoso laboral en privado, realizando una comparación de lo establecido en la ley 1010 del 2006, el estudio del régimen probatorio en Colombia y finalmente los avances jurisprudenciales al respecto.

De acuerdo a lo anterior, desde el punto de vista social la monografía aportará a los profesionales del derecho, trabajadores y la sociedad en general, claridad jurídica que les permita conocer el tema de acoso laboral para evitar incurrir en conductas de acoso laboral como víctima o como victimario en el caso del primero sepa realizar un recaudo probatorio idóneo para configurar el acoso laboral y sea titular de las garantías de protección que el ordenamiento jurídico Colombiano le ofrece.

Esta investigación es relevante para la academia porque muestra el desarrollo de la carga de la prueba en conductas de acoso laboral en contextos privados, partiendo desde la ley hasta los pronunciamientos de las altas cortes.

## **2. Marco Referencial.**

### **2.1. Antecedentes.**

El bullying, es el acoso que los estudiantes sufren en el ambiente escolar, y cuando hablamos de mobbing se refiere a el acoso que sufren los trabajadores en sus relaciones dentro del ámbito laboral.

Mobbing deriva del inglés mob, que significa acosar, asediar. Según el etólogo y zoólogo Konrad Lorenz, de origen Austriaco, Premio Nobel en Medicina en 1973, por su contribución a sus estudios sobre la conducta animal, el fenómeno de acoso, está presente en todas las especies animales que al parecer cumple alguna función evolutiva. Lorenz, de origen austriaco estudiaba el comportamiento animal desde 1966, y en su percepción manifiesta que los animales se unían para

defenderse de sus depredadores y ahuyentar al enemigo, acciones que terminan con la huida o con la muerte del animal acosado.

Lorenz observa como los pájaros se unían para descartar un animal de mayor tamaño o diferente del grupo hasta hostigarlo y ahuyentar a los depredadores que los acechaban. Algunos animales acosados morían de miedo y otros huían, de ese estudio nace el concepto de acoso. Los humanos también desarrollan conductas similares. Existen grupos humanos que interactúan con el fin de eliminar a otros individuos que son diferentes o significan una amenaza debido a sus diferencias culturales, sociales, religiosas, políticas.

Heinz Leyman, fue quien desarrolló el concepto mobbing al interior de las relaciones humanas y lo conceptúa como un periodo de tiempo de intentos y acciones hostiles, de una o varias personas. Es una comunicación hostil y sin ética donde coloca a un individuo en una posición de indefensión. Para Leyman el comportamiento donde exista el Mobbing, debe generarse por lo menos una vez a la semana y durante cierto periodo de tiempo de al menos seis meses.

Así se inicia la investigación del acoso a nivel laboral en los países nórdicos. En 1993, la República de Suecia emitió la primera normatividad contra el acoso laboral, donde obliga al empresario a prevenir el acoso moral de forma anticipada, y a tomar medidas y disponer apoyo para las víctimas de estas situaciones.

Francia en el año 2002 en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, y los comportamientos reiterados de conductas dañinas mediante el hostigamiento.

Para Oscar Arroyuelo Suarez, en su revista La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo en el Marco de la Unión Europea, Bélgica en el año de 2002 implementa una red de apoyo que prevé la violencia psicológica en lugares de trabajo. Siendo Europa pionera en la lucha contra estas circunstancias indeseables de carácter laboral, España aún no establece normas acerca del tema de acoso en su legislación. Sin embargo, la Ley de Prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 regula en los artículos 14- 15- 16- 18- 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores.

En España el empresario debe responder donde la empresa sea sujeto activo de una conducta de acoso moral, y también en los casos en los que, teniendo conocimiento de una situación de acoso por parte de un tercero, sea subordinado o compañero del trabajador acosado,



y omite adoptar medidas para prevenir y frenar conductas de acoso. Bibliografía (Llovera, Alfaro, Bautista, 2014, pág. 15).

Organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas, juegan un papel fundamental a nivel Europeo y Latinoamericano a través de sus resoluciones y convenios para la protección de los trabajadores.

La declaración universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, y establece en su artículo 23, numeral 1, que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, lo que constituye la medida ser un instrumento internacional base del principio de la igualdad como pilar fundamental en la relación laboral.

Por su parte el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo para la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, no aborda de forma expresa al tema de acoso moral en el trabajo, pero sí indica los elementos para prevenir los accidentes y los daños en la salud como consecuencia de este en relación con el ámbito laboral. Bibliografía (Motta Cárdenas, 2008, pág. 96).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) en 1998, enfatiza en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y los determina en cuatro temas:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical.
- b) Derecho de negociación colectiva.
- c) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil,
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La unión europea a través del Convenio Europeo de Derechos Humanos reconoce una serie de derechos en el ámbito laboral. De otra parte, la Carta Social Europea de 1961, establece derechos del trabajador instando a que se materialicen por medio de la política nacional e internacional de los Estados miembros.

El Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar del trabajo, mediante resolución del 20 de septiembre de 2001, determina los supuestos que constituyen como acoso moral e insta a los Estados miembros para que adopten políticas de prevención y legisle para combatir el acoso, contra

las conductas agresivas de acoso por cuanto afecta no solo el desarrollo laboral sino moral del trabajador.

Trasladándose al escenario latinoamericano, referente al mobbing o acoso no ha trascendido en el ámbito legislativo, pues sólo Colombia y Brasil han implementado leyes específicas que lo regulan. Sin embargo, Argentina y Venezuela poseen algunas disposiciones generales en el tema del acoso. (Oceguera, Aldrete, & Ruiz, 2009).

## **2.2. Antecedentes normativos en Colombia.**

La Carta fundamental de 1991, Artículo 1 manifiesta que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

El artículo 2. Son fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

El artículo 13 por su parte, en alusión al derecho a la igualdad establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por lo tanto, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El artículo 15 superior determina que todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, en consecuencia, el Estado tiene el deber de respetar y hacerlo respetar. Así mismo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

Artículo 21 de la Constitución de Colombia. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará su forma de protección.

Artículo 25 Constitucional establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53 Constitución Nacional.

Principios mínimos fundamentales del trabajador.

- .- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- .- remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- .- estabilidad en el empleo.
- irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- .- facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles,
- .- situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación

de las fuentes formales de derecho.

primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

- .- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- .- protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Código Sustantivo del Trabajo. Colombia en su vida legislativa, ha promulgado normatividades inherentes a la protección del trabajador en todos sus ámbitos. A continuación, citamos diversas normas y leyes en este sentido y en general las que abordaban el acoso laboral o mobbing y fue el Código Sustantivo del trabajo que constituyó el principal recurso para la regulación de las relaciones laborales para empleados y empleadores.

El Artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo establece las obligaciones especiales del empleador, y en su numeral 5 establece el Respeto a la dignidad personal del trabajador por lo cual el empleador debe tratar al trabajador con respeto, considerando sus creencias y sentimientos.

El artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece las prohibiciones a los empleadores y en su numeral 9, le prohíbe ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

El decreto 2351 de 1965 hace unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo como causal justa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratos, indisciplina grave, que incurra el empleado dentro de sus labores, contra su empleador o su familia, personal directivo o contra sus compañeros de labores, por lo que constituye causal justa de retiro del trabajador. Así mismo, todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves por parte del

empleador o sus parientes, y sus representantes contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

En el Código general disciplinario ley 1952 del 2019 se enuncian algunas disposiciones referentes al acoso laboral, en especial con lo atinente a los sujetos procesales, como se enuncia a continuación:

Artículo 109. Sujetos procesales en la actuación disciplinaria. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el Artículo 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentan las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

Artículo 110. Facultades de los sujetos procesales. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal ésta tenga carácter reservado.

Parágrafo 1. La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el artículo anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.

Parágrafo 2. Las víctimas o perjudicados, cuando se trate de investigaciones por violaciones a los derechos humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario o actos constitutivos de acoso laboral, tienen la facultad de designar apoderado.

### **2.3. Marco teórico.**

El acoso laboral, es también conocido como Mobbing a nivel internacional, es un fenómeno estudiado y analizado desde hace poco tiempo, pero se considera tan antiguo como el mismo trabajo. Este fenómeno constituye una problemática que la comunidad mundial cataloga como un problema social de alta importancia y la enfoca como factores provocadores de estrés y forma de violencia en el trabajo, debido a que se vulnera derechos fundamentales y atenta gravemente contra la dignidad humana del trabajador, la igualdad, la seguridad y condiciones de libertad. Esta conducta consiste, en que un trabajador está sistemáticamente siendo maltratado, hostigado y humillado por parte de uno o varios de sus compañeros o por sus superiores, afectando emocional, personal y laboralmente, lo que repercute también de forma negativa en la productividad de la empresa (Escobar y Fernández, 2012). Se entiende por lo tanto como acoso laboral a: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por su jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, con el objetivo de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del empleado. (Ley 1010, 2006, art. 2).

También podríamos afirmar que es toda acción hostil, negativa que va dirigida contra un trabajador, cuya acción la ejecuta un empleador, un jefe o un compañero de trabajo, de forma sistemática, recurrente y prolongada que produce en la víctima angustia, perturbación, o terror con la finalidad de afectar psicológicamente a la víctima, y lograr la renuncia del empleado.

#### **2.3.1 Concepto de acoso laboral.**

Según Edgar Enrique Martínez Cárdenas, en su obra El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación, refiriéndose al maltrato en las relaciones laborales el acoso laboral o conocido mundialmente como mobbing, tuvo registro a partir del siglo XX, conducta que se calificó como un tipo de violencia psicológica, generadora de un alto impacto en los trabajadores, o grupo de trabajo. El acoso laboral ha sido enfocado como un modo de trato entre las personas, cuyo objetivo es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar y hasta agredir en físicamente a un trabajador, situación que refleja un conflicto entre dos personas del mismo nivel laboral y otras por un superior que tiene mayor ventaja de generar acciones que perjudiquen la

integridad física, moral y laboral del empleado. Bibliografía (2013). El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación.

Según la Ley 1010, 2006 el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable que se ejerce sobre un trabajador por parte de su jefe, superior jerárquico o empleador, un compañero de trabajo o un subalterno, causándole miedo, terror y angustia, lo que ocasiona perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo, o inducirlo a su renuncia.

El acoso laboral, es conocido mundialmente como mobbing, consiste en la acción de un hostigador con el objetivo de producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador, cuyo efecto se refleja en su salud física y mental, que tiene efecto directo en el desarrollo de su trabajo. El trabajador afectado recibe violencia psicológica a través de actos negativos y hostiles en el trabajo o fuera de este, por parte de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores. La violencia psicológica ejercida es recurrente y sistemática durante un lapso de tiempo prolongado, que puede ser semanas meses y años, donde puede haber accidentes fortuitos, agresiones físicas y hasta conllevar a la víctima a situaciones extremas, como el suicidio. La intención que se pretende con este hostigamiento, es el abandono del trabajo por parte de la víctima, o el sometimiento absoluto del trabajador a su jefe. (Piñuel, 2004; Hernández, 2002; Soler et al., 2009).

Según José G. Carvajal Orozco en su artículo de investigación, Los Derechos Humanos en las organizaciones de Manizales: concepciones, políticas y prácticas, financiado por la Universidad Nacional de Colombia. El acoso laboral se suele confundir con el estrés, puesto que tiene coincidencias en sus manifestaciones con el acoso escolar. De forma general en estas dos conductas, las estrategias empleadas por los acosadores son muy sutiles, de tipo psicológico, para no dejar pruebas de esta conducta irregular y lesiva, puesto que se pretende hacer ver a la víctima como incompetente. Comprobar esta clase de conductas es muy difícil. Sin embargo, se usan también otras tácticas como la provocación continua para tensionar sacarle de cabales y termine explotando, para que cometa errores de palabra, o actos no permitidos en la empresa que altere su conducta, de tal manera que pueda ser sancionado y más grave desvinculado de la empresa.

Dentro de la relación laboral, la subordinación es determinante para que exista una desigualdad jurídica, económica, social, siendo un elemento de tensión, y preocupación entre las partes, sumado a sus intereses propios, dicha situación confronta a las partes en una relación de enfrentamiento personal, lo que suscita un ambiente de roces en el desarrollo de la relación laboral. El doctor Luis Alberto Torres Tarazona, Magíster en Derecho Administrativo. Especialista en

Derecho Laboral y Seguridad Social, director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre de Colombia en su columna opinión.

La Ley 1010 del 2006, en la definición de acoso laboral, utiliza varios elementos que la caracterizan, entre ellos menciona, que la conducta debe ser persistente (art. 2º), entendiendo persistencia, conforme a la Real Academia Española, como la acción y efecto de persistir, que significa constancia o duración por largo tiempo. Por esa definición, la conducta, además de infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio, desmotivación, también debe darse reiterativamente en el tiempo, pero, ¿qué puede interpretarse por reiterado o con qué frecuencia debe presentarse para concluir que es constante o de duración en el tiempo?

Para Luis Alberto Torres Tarazona, Director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social la Universidad Libre la academia no está de acuerdo con que la norma exija actos repetitivos o que simplemente se necesite un hecho generador. Así mismo, de las encuestas realizadas en el año 2019 exclusivamente a trabajadores y contratistas, el 81,5 % de los encuestados afirmaron haber estado en una situación de acoso laboral, y frente a las veces que han sido víctimas de acoso, el 19 % respondió que, por lo menos, en una sola oportunidad lo fue, el 11,2 % en dos ocasiones, el 17,7 % en más de tres ocasiones; acorde con la norma colombiana, no se constituyó tal conducta al no saber si una, dos, tres o más de tres veces se entiende por persistencia. Sin embargo, sentó el precedente que basta un solo hecho, un solo acto, una sola vez para sentirse ofendido en la dignidad humana, en la vida, en la integridad física, en la libertad sexual o en los derechos fundamentales.

Para el mismo autor, un solo acto, un solo comportamiento que vaya en contra del derecho a la intimidad, que atente contra el buen nombre, contra el honor, contra la integridad sexual, contra la integridad física y moral, contra la igualdad o, en general, contra la dignidad del trabajador que cause miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio o desmotivación, debe ser considerado acoso laboral, puesto que un solo acto hostil, una sola agresión, una expresión, un comentario, una amenaza, una burla, una sola acción humillante o degradante, un solo trato discriminatorio, configuran riesgo psicosocial y, a la vez, acoso laboral, ya que como se determinó, violentan bienes jurídicos tutelados constitucionalmente por el Estado colombiano.

La Corte Constitucional Colombiana, se ha pronunciado frente al fenómeno del acoso laboral de la siguiente manera:

Sentencia T-317 de 2020: La Corte Constitucional ordenó la reintegración de un trabajador que había sido despedido tras denunciar acoso laboral. La Corte destacó la importancia de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas al señalar que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador. Así mismo la Corte afirmó, que dicho fenómeno puede ocasionar efectos negativos en el trabajador, dentro de los que se encuentran problemas psicológicos y psiquiátricos tales como, depresión, ansiedad, ataques de pánico, bajo rendimiento laboral, entre otros, que van en contravía de las garantías constitucionales que gozan los trabajadores, como la dignidad humana.

En resumen, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que puede generar enfermedades profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

A raíz de lo anterior, la Corte Constitucional ha señalado que la dignidad humana es un derecho fundamental autónomo, por lo cual equivale al merecimiento de un trato especial inmanente de toda persona por el hecho de ser tal y la facultad propia de toda persona para exigir un trato acorde con su condición humana. Por lo tanto, la dignidad humana se estructura como un derecho fundamental, con eficacia directa, cuyo reconocimiento general es la base fundamental política del Estado.

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en su artículo 2 como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo. En Resumen, la conducta de acoso laboral constituye riesgos psicosociales y físicos, por los daños que sufre quien es víctima, no solo afecta su ambiente laboral, sino que su efecto se permea a la esfera de lo privado, como su integridad emocional, la actitud frente al desarrollo de sus labores diarias, lo cual genera todo tipo de repercusiones en la vida de quien es sometido a acoso laboral.



Según la ley 1010 del 2006 existen seis modalidades de acoso laboral; 1. Maltrato laboral, 2. Persecución laboral. Discriminación laboral, 4.- Entorpecimiento laboral, 5. Inequidad laboral, 6. Desprotección laboral.

### **2.3.2 Tipos de acoso laboral según la doctrina.**

Según quien lo ejerza. Los tipos de acoso laboral son las diferentes formas en que un trabajador es hostigado, por sus superiores, o compañeros de trabajo del mismo nivel (Fontelles Advocats, 2022).

Acoso vertical descendente. Se configura cuando un superior jerárquico de la empresa ejerce acoso laboral sobre trabajadores subordinados, quien abusa de su posición de mando, y lo hace mediante diversas acciones, como asignándole una sobrecarga laboral, o rechazando su trabajo e iniciativas; la represión en público, y amenazas de pérdida del empleo (Fontelles Advocats, 2022).

Acoso horizontal. Sucede cuando son sus compañeros del mismo nivel quienes ejercen el acoso y lo hacen de distintas maneras como el aislamiento social, trato indiferente, y burlas (Fontelles Advocats, 2022).

Acoso vertical ascendente. Este tipo de acoso sucede cuando el superior es hostigado por el personal a su cargo. Un ejemplo claro es, cuando los subordinados se niegan a cumplir sus órdenes y objetivos. Se niegan a aceptar la autoridad del superior en la organización laboral (Fontelles Advocats, 2022).

### **2.3.3 Acoso laboral según su fin.**

Se configura según el objetivo del acto: acoso estratégico. Cuando existe o se adopta un plan de la empresa para reducir costos. Con esto se hostiga al trabajador, sobrecargado de tareas, para que se vea intimidado y se retire de la empresa. De este modo, la empresa podría evitar pagar la indemnización que corresponde a un despido sin justa causa (Bizneo, 2023).

Acoso por dirección. Se configura cuando no se cumple expectativas de metas de la administración y el trabajador sufre humillaciones y amenazas de despido. Tendríamos como ejemplo, no alcanzar un número mínimo de ventas. Se ejerce humillaciones y amenazas de despido (Bizneo, 2023).

Acoso disciplinario. El objetivo es que un trabajador se comporte de una determinada manera, infundiendo en él y en los demás trabajadores. Como ejemplo, tendríamos que el

trabajador no desee participar de un evento direccionado por la administración y como consecuencia, se le excluye de otras actividades importantes (Bizneo, 2023).

Acoso perverso. Esta clase de acoso no tiene un fin determinado. La motivación es el ejercicio autoritario y abusivo de un cargo o la antipatía hacia un compañero de labores (Bizneo, 2023).

### **3. Metodología.**

Línea medular: Derechos Humanos y Construcción de Paz.

Línea de investigación: derecho, innovación y desarrollo social: Esta línea es interdisciplinar, dado que, tiene la dinámica de asociar el derecho con otras áreas de las ciencias sociales, en el campo administrativo y financiero, motivo por el que tiene relación con el tema central de la presente monografía jurídica, dado que las conductas se presentan en el ámbito laboral, la lesión de derechos humanos, con consecuencias en el ámbito penal por el juicio de reproche, configurándose de éste modo la “materialización de proyectos teórico prácticos que se encuentran a la vanguardia de las necesidades sociales del contexto regional (Universidad Cesmag, 2013, p. 2).

### **4. Análisis de resultados.**

#### **4.1 Marco Normativo del Acoso Laboral y sus Generalidades.**

El derecho al trabajo es un principio fundamental protegido por la Carta Política de Colombia de 1991, que por intermedio de los artículos 25 y 53 entre otros señala los derechos y prerrogativas de todos los trabajadores, especialmente donde las condiciones que se le deben brindar al trabajador deben ser dignas y justas, en pro de materializar esta garantía constitucional cuyo rango es como un derecho fundamental ha surgido la ley 1010 de 2006 con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto privado o público.

De tal manera que la Constitución Política de Colombia ha establecido algunas prerrogativas que guardan estrecha relación con el acoso laboral como a continuación se enuncian:

Artículo 25 Constitucional: Establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado, en consecuencia, toda persona tiene derecho a un empleo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53 Constitucional: Tiene como objetivo buscar la equidad en las relaciones de trabajo por lo que establece los principios fundamentales del derecho al trabajo.

Igualdad de oportunidades: Garantiza que todos los trabajadores tengan acceso equitativo a oportunidades laborales.

Remuneración mínima vital y móvil: Los salarios de los trabajadores deben ser proporcionales a la calidad y cantidad del trabajo desarrollado.

Estabilidad en el empleo: Protege a los trabajadores contra despidos injustos e irregulares.

Facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

Irrenunciabilidad a sus derechos. Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos básicos establecidos en las normas laborales.

Situación más favorable al trabajador. Cuando exista duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, el operador de justicia debe aplicar la más favorable al trabajador.

Garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario.

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, brindando condiciones adecuadas para estos grupos de trabajadores.

Derecho al pago oportuno por las labores realizadas y reajuste periódico de las pensiones legales.

Los acuerdos y Convenios Internacionales ratificados, hacen parte de la legislación interna de Colombia. Ninguna ley, contrato o acuerdo puede menoscabar la Libertad, dignidad humana y derechos de los trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo se encarga de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado y excepcionalmente aplica también para los trabajadores oficiales, donde plasma la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, en el artículo 22, define el trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta bajo la dirección, dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, de forma remunerada. No obstante, esta definición puede variar por el tipo de contrato o acuerdo laboral que acuerden las partes de la relación de trabajo (Decreto 2663, 1950), cabe aclarar que la ley 1010 del 2006 en el parágrafo del artículo 1 establece que su aplicación se da solamente para relaciones de jerarquía o subordinación descartando la relaciones civiles y/o comerciales.

#### **4.1.1. La Ley 1010 del 2006.**

Previamente al desarrollo del concepto de acoso laboral en la ley 1010 del 2006 es importante resaltar algunos conceptos de acoso laboral, por su parte, Patricia Barbado, en su obra *El acoso psicológico en el ámbito laboral. Mobbing: su tratamiento en la jurisprudencia española*, expresa que el acoso laboral es un término que tiene sus raíces en la ciencia de la Psicología y que también ha sido conocido como mobbing. Fue abordado en una primera instancia por Heinz Leymann, quien estableció que la palabra deriva del término inglés *to mob*, cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto), bien sea de forma amistosa u hostil. El sustantivo *mob* es el gentío, el vulgo, la plebe o el populacho, mientras el verbo *to mob* describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa.

El término fue adaptado al acoso laboral tras unos estudios realizados por el etólogo Konrad Lorenz, quien lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosan a un animal solitario mayor.

Para el autor español Inaki Piñuel, quien define el acoso laboral como:

[...] el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe) que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.

En igual sentido la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

De las definiciones anteriores es posible deducir que las acciones constitutivas de acoso laboral son variadas y siempre que atenten contra los derechos de las otras personas en el ámbito laboral tendrán esta connotación.

No alejado de lo anterior, el marco legal de lucha contra el acoso laboral en Colombia, está reglamentado por la Ley 1010 de 2006 y por varias sentencias de la Corte Constitucional. La Ley 1010, 2006 en su Artículo 2 establece, que el acoso laboral constituye toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de su empleador, sus superiores o un jefe, un

compañero de trabajo o un subalterno, cuya conducta infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causando perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del empleado.

La Corte Constitucional de Colombia (2007), complementa la definición de acoso laboral a través de la Sentencia C-780 de 2007 sobre acoso laboral, indicando que tiene aplicación a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral de la víctima, especialmente por estrés laboral.

#### **4.1.2. Modalidades de acoso laboral.**

Según el artículo 2 la ley 1010, 2006, existen seis formas de acoso laboral en Colombia: Maltrato laboral. Son todos los actos de violencia física o psicológica, que van en contra de la integridad física o moral del trabajador. Se encuentran también incluidas las conductas que atenten contra la libertad sexual o que lesionan los derechos al buen nombre, la dignidad y el derecho a la intimidad personal. En esta modalidad tenemos el acoso sexual.

Persecución laboral. Se refiere a toda conducta hostil, reiterativa, arbitraria que tenga como propósito de inducir a la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral (Ley 1010, 2006).

Discriminación laboral. La discriminación laboral es todo acto u omisión que vulnera o amenaza el derecho a la igualdad tanto formal como sustancial y que afecta la dignidad humana, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, preferencia política o posición social, que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1010, 2006).

Entorpecimiento laboral. Es toda acción cuyo objeto es obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, o retrasarla con perjuicio directo al trabajador (Ley 1010, 2006). Son acciones de entorpecimiento laboral, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para laborar, la ocultación, destrucción o pérdida de información, ocultamiento de correspondencia y correos electrónicos (Ley 1010, 2006). El entorpecimiento laboral puede ser por acción u omisión, por acción cuando el sujeto activo de esta conducta, es decir, realiza actos que impiden que la labor o trabajo no sea terminado o entregado en el tiempo debido, por parte de la persona a quien se acosa o el sujeto pasivo (Ley 1010, 2006).

Puede suceder cuando se oculta las herramientas de trabajo para que un compañero no pueda realizar su labor, o dañar los equipos como máquinas o computadoras del compañero, para que este retrase su labor, inutilizar la información de un trabajo o investigación que afecte a una

persona en su trabajo, o demorar la disposición de los insumos necesarios para desarrollar una actividad para que el trabajador no pueda cumplir con las metas encomendadas (Ley 1010, 2006). Puede ser por omisión del sujeto activo, cuando realiza o desarrolla conductas que demoran el trabajo del empleado acosado. Un ejemplo claro es cuando un compañero de trabajo, el superior o el empleador, no cumple con el suministro de los insumos o elementos pertinentes para desarrollar una labor.

Inequidad laboral. Este tipo de acoso laboral consiste en asignar funciones con menosprecio al trabajador y que no le corresponde ejecutar dentro de sus obligaciones laborales. Un ejemplo típico es cuando se le ordena a un trabajador que le haga las tareas al hijo del dueño, o que lleve su ropa a la lavandería, es decir asignarle funciones que nada tienen que ver con sus obligaciones de trabajo (Ley 1010, 2006).

Desprotección laboral. Consiste en que la conducta que comete el acosador de forma deliberada pone en riesgo la seguridad, integridad o dignidad de un trabajador, cuando le asigna tareas sin cumplir con los requisitos mínimos de seguridad. Ejemplo, cuando a una persona que le corresponde hacer tareas de aseo se la expone al contacto con productos químicos sin proporcionarle elementos de protección (Ley 1010, 2006).

#### **4.1.3. Conductas que la normatividad de Colombia tipifica como acoso laboral.**

Recordando que la ley 1010 del 2006 conceptualiza el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable sobre un trabajador ejercida por parte un empleador, jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, con el objeto de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del empleado, de ese modo, el artículo 7 de la ley 1010, establece qué comportamientos constituyen acoso laboral, si su ocurrencia es repetida y pública enlista las conductas que los constituye.

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, es una de las conductas más grave de acoso laboral, pues son acciones materiales como, golpes, agresión sexual y cualquier otro tipo de traumatismos y secuelas físicas causadas a la víctima de forma intencional y deliberada, la agresión física puede estar acompañada de otras maneras de acoso laboral, como la agresión verbal; estas agresiones físicas pueden causar directamente en la víctima, efectos secundarios en su estado físico, producto del estrés, como, migraña, hipertensión, arritmias

cardíacas, dolores cervicales, alteraciones nerviosas, entre otras afectaciones de salud (Rosales, 2022).

Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social” (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., b). Cuando se agrede al trabajador con palabras ofensivas o con un tono de voz desaforado, agrediendo su dignidad como persona y laboralmente su trabajo, como también su desempeño, por ejemplo, referirse hacia un empleado en términos descalificatorios como inepto, incompetente, hacer burlas de su trabajado o gritarlo para humillarlo, herirlo en su dignidad como persona y despreciarlo.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., c). Estos comportamientos son conductas inaceptables en el entorno de trabajo; con estas acciones se genera un impacto negativo en la víctima y dentro del ambiente laboral en general, las conductas de este tipo son comentarios despectivos, expresiones que menosprecian o ridiculizan el trabajo desempeñado, sus habilidades o sus conocimientos; los insultos y burlas, son ofensas verbales que afectan la autoestima y la dignidad de la persona.

Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo” (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., d). Ocurre con las amenazas de despido injustificadas por parte del acosador, las advertencias infundadas sobre la posibilidad de perder el empleo, la rebaja de cargo a las víctimas, la desvalorización constante de su trabajo, las repetidas críticas negativas socavan la confianza, la autoestima y la autoimagen del trabajador, con el único fin de someter la voluntad de la víctima, obligándolo a trabajar de manera excesiva.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., e). Es una forma directa de intentar desvincular al trabajador con procesos disciplinarios infundados que pueden generar en el investigado una afectación psicológica y desestabilizar su tranquilidad emocional.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., f). En este caso se pone en tela de juicio la idoneidad del trabajador, prácticamente se duda de sus cualidades y competencias laborales, con los cuestionamientos públicos ante terceros con el único fin de dañar la reputación de la víctima.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., g). El Mobbing por la imagen corporal de un trabajador generando desprecio o burla, que se ejercen por su aspecto físico o su presentación personal.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., h). Los hechos o acciones de divulgación pública pertenecientes a la intimidad de una persona constituyen una forma de acoso. Los actos consisten en divulgar información privada o personal sin consentimiento, o de forma abusiva, y que por supuesto afectan su dignidad, honra y vida privada, los empleadores, jefes y en general todos los trabajadores están en la obligación moral y normativa jurídica de respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, para laborar dentro de un ambiente en condiciones dignas, seguras y saludables.

La imposición o asignación de deberes diferentes a las obligaciones laborales, y las exigencias desproporcionadas del cumplimiento de labores encomendadas; Cambio abrupto del lugar y labores de trabajo sin ningún fundamento objetivo, alejado de la necesidad técnica de la empresa (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., i). Constituye prácticamente imponer sobrecarga de trabajo que se convierte llanamente en explotación laboral de los trabajadores asignando actividades y funciones más allá de las que normalmente puede realizar dentro de los plazos razonables, situación que provoca una presión indebida y estrés laboral.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., j). Las exigencias de trabajar en horarios excesivos, o cambios no anunciados, en turno y la obligación que se impone de laborar en días festivos sin una justificación objetiva, es considerada una forma de acoso laboral; La Ley laboral protege a los trabajadores y es garante de un ambiente laboral saludable y respetuoso, así mismo según el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo establece la jornada laboral siendo la que pactan las partes y a falta de dicho acuerdo la máxima legal permitida, límites que debe respetar el empleador.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., k).



La Discriminación laboral es considerada como todo trato diferenciado en razón a la raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Esta discriminación se refiere a la diferencia de trato hacia un empleado en comparación con sus compañeros de labor, por razones no relacionadas con su desempeño laboral; lo que puede afectar aspectos como la categoría profesional, el salario o los derechos laborales del trabajador. La discriminación en el trabajo tiene como objetivo causar daño moral al empleado.

#### **4.1.4. Causas frecuentes de discriminación laboral.**

Por la Edad: Muchos de los comportamientos discriminatorios se realizan a personas de determinada edad, tanto jóvenes como mayores.

Por el Género: Ignorando postulados sociales y jurídicos para lograr la igualdad de género, todavía existen desigualdades en el trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Por la orientación sexual: La discriminación de este tipo afectan a colectivos LGTB y a personas homosexuales.

Por la Religión: Por la filiación a diversas órdenes religiosas no afines a empleadores, jefes o compañeros de trabajo.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., l).

Son acciones que entorpecen la labor del trabajador, surge con la privación, ocultación o inutilización de insumos de trabajo, documentos, o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Cuando se niega a proporcionar materiales e información esenciales para ejecutar la labor encomendada por parte de compañeros o jefes, cumplir a cabalidad con una tarea es una acción muy compleja y de muy difícil cumplimiento por la falta de cooperación y puede afectar negativamente la eficiencia y el éxito del proyecto.

Negativa injustificada de permisos o licencias (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., m). Abarca las situaciones por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando las condiciones legales existan, o convencionales para pedir las. Una vez, causado en derecho como el de vacaciones, por ejemplo, el empleador no puede negarse a otorgarlas sin razones justificadas, por lo tanto, se configura una conducta de acoso laboral. Las vacaciones son un derecho de todo trabajador, y el

empleador tiene la obligación legal de otorgarlas, de modo que incumplir este aspecto, es un asunto que tiene consecuencias jurídicas negativas para el empleador.

Envío de anónimos llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido ofensivo e injurioso (Ley 1010, 2006, art. 7, sec., n). En estas prácticas pueden estar comprometidos los superiores como los compañeros de trabajo, que por diferencias laborales y personales acuden estas acciones indignas. Así mismo con el aislamiento a la víctima de acoso, se le ignora como parte del equipo de trabajo, además, se ignora sus opiniones y aportes aun cuando tenga razón y sea un buen aporte para los proyectos de la empresa. Un ejemplo típico de ello es no informarle y excluirlo de reuniones donde se discuten temas inherentes a la función de su cargo de trabajo.

La ley establece que cualquier comportamiento hostil es más que suficiente para acreditar el acoso laboral. Procesalmente las autoridades competentes apreciarán las circunstancias, según la gravedad de la conducta denunciada y la capacidad de lesionar la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales de las personas.

En este punto se centra la investigación siendo que la ley establece que cuando las conductas descritas tienen ocurrencias de forma privada, deberán ser demostradas por los medios probatorios en la ley procesal civil es decir los medios probatorios que relaciona el Código General del Proceso.

#### **4.1.5. Conductas que no constituyen acoso laboral**

El artículo 8 de la ley 1010 del 2006, establece que una serie de conductas, generalmente relacionadas con la gestión laboral, el ejercicio de la autoridad y el cumplimiento de obligaciones legales y contractuales, no serán siempre constitutivas de acoso laboral, siempre y cuando se realicen de manera razonable, justificada y no discriminatoria, lo ideal sería que el empleador deje plasmado por escrito la justificación de las exigencias para evitar incurrir en acoso laboral o tener un sustento probatorio para su defensa, este enfoque busca delimitar las acciones legítimas dentro de la dinámica laboral, que puedan comprometer los derechos del trabajador.

La norma en mención establece las conductas que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las cuales son:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

#### **4.1.6. Circunstancias agravantes del acoso laboral según la ley 1010 de 2006.**

Reiteración de la conducta. Cuando se comete la misma conducta de manera repetida y frecuente; un ejemplo típico de reiteración por parte del empleador, cuando todos los días tiene un trato indigno discriminatorio hacia el empleado (Ley 1010, 2006).

Concurrencia de causales. Significa que el acosador está cometiendo más de una conducta típica de acoso laboral al mismo tiempo. por ejemplo, cuando el empleador trata de forma denigrante a su trabajador, y además le impone una carga laboral excesiva (Ley 1010, 2006).

Conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria. La comisión de la conducta tiene un calificativo de vil, despreciable, miserable, sin ninguna justificación y vulnera la honra y la dignidad de una persona, por ejemplo, en el caso de los jefes que tiene bajo su mando trabajadores, no les permiten un descanso justo durante la jornada de trabajo, obligándolos a trabajar en jornadas extenuantes, porque sus superiores se lo han solicitado a cambio de un pago o un privilegio (Ley 1010, 2006).

Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe, esto se da cuando el empleador, aprovechando su posición de mando, efectúa todo tipo de maniobras, que impiden, que el trabajador afectado por acoso, pueda demostrar con pruebas, que está siendo víctima de acoso laboral por parte de su empleador. como ejemplo, tendríamos que el empleador prohíbe o amenaza con despedir al trabajador, que dé testimonio a favor de su compañero, y que a su vez niega los permisos para que se presente a rendir testimonio (Ley 1010, 2006).

Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo (Ley 1010, 2006). La causal hace referencia a aquel empleador que, sin respeto por la dignidad y condición humana, de forma arbitraria e intencionalmente, presiona psicológicamente a su trabajador, que lo llevan a un estado de gravedad psíquica denominada síndrome de Burnout<sup>1</sup> o también llamado síndrome de trabajador quemado, porque se altera sus funciones psíquicas y físicas de manera total, lo que le genera, agotamiento mental y físico, ansiedad, persecución, miedo, desmotivación, baja autoestima, irritabilidad, desinterés por sí mismo, depresión, estrés, insomnio, síntomas que cada día se agravan más llevando al trabajador o a un estado de shock o colapso psíquico, con daños irreparables, que puede terminar con el suicidio por acoso laboral.

Posición predominante que el autor ocupa en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.(Ley 1010, 2006). Se configura el agravante por que el empleador valiéndose de su posición dominante a nivel social y económico o por la jerarquía del

---

<sup>1</sup> El Síndrome de Burnout es un estado emocional que acompaña a una sobrecarga de estrés y que eventualmente impacta la motivación interna, actitudes y la conducta. La mejor traducción para "Burnout" es "fundirse". También se le ha denominado "Síndrome de Agotamiento por Estrés" y se trata de un fenómeno que no es nuevo, pero que tiende a agravarse con el avance tecnológico. Este síndrome se ha descrito como: agotamiento emocional, disconfort somático, sentimientos de alienación, pérdida de motivación y sensación de fracaso, producto de excesivas demandas de energía, fuerza y recursos. (Bianchini,1997).

cargo, observa a sus empleados desde la perspectiva eminentemente económica y producción, sometiendo a los trabajadores a todo tipo de arbitrariedades, por su posición y rango frente al trabajador que lo subvalora como insignificante e ignora sus derechos.

Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable (Ley 1010, 2006). En este caso se utiliza a una persona que, por su condición mental, no tiene capacidad de responder por los daños causados en razón a su discapacidad mental.

Conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo (Ley 1010, 2006). El perpetrador del acoso laboral, con su accionar y presión indebida al trabajador, lo lesionó gravemente ocasionando perjuicios en su humanidad o trastornos mentales.

#### **4.1.7. Sanciones de la Ley 1010 de 2006, para la conducta de acoso laboral**

El acoso laboral proviene del empleador directamente, o de un superior jerárquico, o de compañeros de trabajo, pero la responsabilidad recae sobre el empleador, que tiene la obligación de establecer medidas encaminadas a prevenir y corregir las conductas de acoso, por lo tanto, las sanciones recaen sobre el empleador por acción o por omisión, sin perjuicio de las sanciones a las personas que directamente cometen la conducta susceptible de sanción de conformidad con la ley 1010, 2006, art. 10).

Según el concepto 200 de 2019 de la Procuraduría General de la Nación, la competencia para adelantar la acción disciplinaria es exclusiva de la procuraduría general de la nación; y solo deben ponerse en conocimiento aquellos casos en los que no se logre el acuerdo entre las partes, no se atiendan las recomendaciones formuladas o la conducta persista. Cuando la conducta de acoso laboral es cometida por servidor público incurre en falta gravísima. Así mismo cuando la víctima de acoso sea servidor público la competencia radica en la Procuraduría General de la Nación (Ley 1010, 2006).

El artículo 48 de la Ley 1952 de 2019 en su numeral primero establece que el servidor público que cometa una falta gravísima dolosa, debe ser sancionado con destitución e inhabilidad general que oscila entre 10 y 20 años, mientras que si la falta gravísima es realizada con culpa gravísima la consecuencia es la destitución e inhabilidad general de 8 a 10 años.

En el sector privado la consecuencia es la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, en este caso aplica la indemnización por despido sin justa causa a favor de la víctima en los términos

del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo a la modalidad del contrato y tiempo trabajado por el empleado (Ley 1010, 2006).

Con sanción de multa de entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. (Ley 1010, 2006).

Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales. El empleador pagará el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores (Ley 1010, 2006).

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. Lo anterior sucede a través de lo que se conoce como despido indirecto o una renuncia motivada. Cuando el trabajador es el que toma la decisión unilateral de terminar el contrato de acuerdo con las causales del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales para la terminación por parte del trabajador (Ley 1010, 2006).

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. (Ley 1010, 2006).

Podemos colegir que el empleador es sancionado, por acosar o permitir el acoso; así mismo los empleados que incurran en acoso laboral a sus compañeros de labores, también pueden ser sancionados con la terminación unilateral del contrato de trabajo.

#### **4.1.8. Denuncia del acoso laboral**

De acuerdo al artículo 12 de la ley 1010 del 2006 la competencia para conocer estas denuncias, son los jueces laborales de la jurisdicción en donde se encuentre el sitio de trabajo, donde ocurrieron los hechos; Cuando el acoso laboral proviene de un servidor público, el órgano competente para conocer de estas denuncias es el Ministerio Público o las Salas de Jurisdicción Disciplinarias de la Judicatura.

El proceso de denuncia por parte de la víctima puede iniciarlo ante el comité de convivencia laboral de la empresa donde se labora, exponiendo los hechos de manera clara con las pruebas o testigos que existieren. Si mediante el comité de convivencia a través de sus funciones conciliatorias no logra cesar las presuntas conductas de acoso laboral, la víctima podrá acudir ante el Inspector de Trabajo, a quien le presentará copia de la queja instaurada al comité de convivencia de dicha empresa si lo hubiere.

El Ministerio de Trabajo evaluará todas las pruebas para establecer la veracidad de los hechos que se configuren en acoso laboral examinando las pruebas y testigos que demuestren que fue una conducta reiterada, que lesionó la dignidad de la persona y causó daños y perjuicios. Para obtener la reparación de los perjuicios causados por las conductas de acoso laboral, más las sanciones y multas a los responsables del acoso, se hará ante instancias respectivas sea Juez Laboral o Procuraduría General de la Nación, cabe aclarar que si la queja se presenta ante el comité de convivencia laboral de una entidad Pública esta tendrá la potestad de remitir directamente ante el órgano disciplinario pertinente.

#### **4.1.9. Garantías para quien denuncie acoso laboral y para quienes sirven de testigos.**

Cuando un trabajador víctima de acoso laboral denuncia estas conductas, se expone a un mayor acoso o desvinculación laboral, cuya situación prevé la Ley 1010 de 2006, en el artículo 11 y contempla tres situaciones:

1.- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que quien haya ejercido los procedimientos de denuncia, preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto si se han se profieran dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la queja, y la autoridad administrativa, judicial o de control competente verificará la ocurrencia de estos hechos.

2.- Cuando la denuncia de acoso laboral se impetra ante una dependencia estatal, provocará el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. Por tal razón, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo será dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta esas circunstancias. Esta garantía no aplica en caso que el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3.- Las garantías que otorguen la Constitución, la ley, las convenciones colectivas de trabajo y pactos colectivos.

La Ley Colombiana en estos casos crea una presunción, en la que supone, que el despido del empleado que se realiza dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la denuncia, es una retaliación, presunción que el empleador debe desvirtuar, demostrando la existencia de una justa causa, y que la autoridad pruebe la comisión de la conducta de acoso laboral.

El juez competente podrá ordenar el reintegro de un trabajador que ha sido despedido con las consecuencias del reintegro, es decir con la obligación de pagar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social o en su defecto el pago de una indemnización al trabajador por el despido injustificado.

Ahora bien la corte constitucional en Sentencia T-317/20 donde se estudió un asunto en el cual, el accionante denunció acoso laboral por parte de un particular contratante. La denuncia radica en que, a pesar de la denuncia interpuesta, no se aplicaron las medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley 1010 de 2006 se despidió al trabajador.

## **4.2. La prueba de conformidad con la Ley Procesal colombiana.**

### **4.2.1. Concepto de la Prueba según la ley y la doctrina.**

La prueba generalmente es entendida como un instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que proporciona alguna información útil para resolver una incertidumbre o incógnita; ésta pretende resolver la duda que se suscite frente a la verdad o falsedad de los enunciados concernientes a los hechos jurídicamente relevantes (Taruffo, 2009). También ha sido comprendida como un medio que está constituido por cualquier hecho, grabación, documentación, reproducción que aporta conocimientos suficientes para determinar la verdad o falsedad de un enunciado específico.<sup>2</sup> (Taruffo, 2018).

De otra parte, Devís Echandía, explica que la prueba judicial, tiene por objeto demostrar la veracidad de los hechos que se argumentan en un proceso. “La prueba judicial es el conjunto de actos procesales destinados a demostrar la verdad de los hechos controvertidos en el proceso, nótese como los dos doctrinante convergen en la misma conclusión es decir esclarecer o aproximarse a la verdad de lo ocurrido.

---

<sup>2</sup> Michele Taruffo en su obra denominada “la prueba de los hechos” ha establecido que el término “prueba” hace referencia al conjunto tanto de elementos, procedimientos y razonamientos a través de los cuales se realiza una reconstrucción elaborada, verificada y confirmada de los hechos y se considera como “verdadera” (Taruffo, 2011).



Ahora bien, el derecho constitucional Colombiano, en la Carta Política de Colombia en el artículo 29 señala que, el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. Por su parte el artículo 12 de la ley 1952 del 2019 establecen la garantía al debido proceso, que el sujeto disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de esta normatividad y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

Al respecto la Sentencia C-107/04 Corte Constitucional Debido Proceso, Extensión a toda clase de actuaciones: El debido proceso se erige a partir de la actuación individualmente considerada, que a su turno es susceptible de integrarse con otras actuaciones en una suerte de etapas que progresivamente se estructuran al amparo un procedimiento previamente establecido, redundando ulteriormente como presupuesto básico para la adopción de una decisión que resuelva el caso planteado. La cabal realización del debido proceso implica la previa existencia de un régimen normativo que contemple todos los extremos de las potenciales actuaciones y procedimientos; esto es, un estatuto rector que establezca y regule los principios, las hipótesis jurídicas y sus consecuencias; los actos y etapas, los medios probatorios, los recursos e instancias correspondientes, y por supuesto, la autoridad competente para conocer y decidir sobre los pedimentos y excepciones que se puedan concretar al tenor de las hipótesis jurídicas allí contempladas. El debido proceso debe comprender todos estos aspectos, independientemente de que su integración normativa se realice en una sola ley o merced a la conjunción de varias leyes.

El derecho al debido proceso también tiene asiento en la regulación internacional y en los tratados ratificados por Colombia. El Comité de Derechos Humanos de la ONU, ha hecho hincapié en las disposiciones que garantizan derechos individuales como la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, para acudir en estos estrados con las debidas garantías ante un tribunal competente, independiente e imparcial, con sujeción a la ley.

La Procuraduría General de la nación, con base en la sentencia C-107/04, de la Corte Constitucional señala que el derecho al debido proceso es un derecho fundamental que está establecido en el artículo 29 de la Constitución Nacional, cuyo fin es garantizar que las personas inmersas en procesos judiciales, tenga un juicio imparcial y por el juez que corresponda, pues no

sólo con la observancia de los pasos establecidos en la ley a los procesos judiciales y trámites administrativos, sino también con el respeto, e irrestricto cumplimiento a las formalidades propias de cada juicio.

Para la Corte Constitucional en sentencia T-638 de 1996, indica que el propósito final de un proceso civil es una condición necesaria, de las decisiones legítimas, de cualquier resolución apropiada y correcta de la controversia entre las partes. Lo que se alegue o reclame se debe probar, por consiguiente, la prueba es el elemento esencial que lleva a quien administre justicia al convencimiento de una verdad, o al convencimiento de la presencia de un derecho, razón por la cual, al señor Juez le corresponde, la obligación de analizar las pruebas debidamente allegadas al proceso, por lo que este, debe evaluar su conducencia para ordenar su práctica o rechazo.

Los medios probatorios son herramientas utilizadas para demostrar la veracidad de los hechos dentro de un proceso judicial utilizando los medios de prueba, los cuales están señalados en el artículo 165 del Código General del Proceso, como son: la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

Se debe aclarar que el Código General del Proceso no establece una definición de prueba pero si se ha preocupado por mencionar la necesidad de la prueba al tenor del artículo 164 que establece: toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho; de igual forma ha conceptualizado cada medio de prueba con sus correspondientes particularidades como se enuncian seguidamente.

#### **4.2.1. Medios probatorios según el Código General del Proceso.**

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, las autoridades competentes para imponer las sanciones que se derivan del acoso laboral dependen de la calidad de la víctima, correspondiéndole bien sea a los Jueces del trabajo, el Ministerio Público o las salas jurisdiccionales disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura y seccionales de la Judicatura.

De ese modo cuando la víctima es un trabajador del sector privado, el Juez competente será el del lugar donde ocurrieron los hechos, mediante el proceso especial de acoso laboral que se

encuentra regulado en el artículo 13 de la ley 1010 del 2006, se seguirá el siguiente procedimiento sancionatorio:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Atendiendo a lo anterior y teniendo en cuenta que dentro del proceso anteriormente enunciado existe una etapa probatoria, es menester explicar los medios probatorios que establece el Código General del Proceso en el artículo 165, siendo que la norma procesal del trabajo no tiene mayor despliegue en indicar la pruebas que se pueden aportar en un proceso y los cuales se resumen en los siguientes:

#### **4.2.2.1. Declaración de parte.**

Este medio de prueba tiene por objeto obtener de los demandantes o demandados la versión sobre los hechos expuestos en el proceso, puesto que suministra al juez certeza, sobre la realidad de los hechos que sirven de fundamento a las pretensiones de la demanda o de las excepciones, pues con él se busca llegar al convencimiento del juez, de la veracidad de los hechos inherentes al proceso, pues ellos son el sustento de las peticiones de las partes.

La declaración de parte se encuentra regulada en los artículos 191 a 205 del Código General del Proceso, mientras que en la norma procesal del trabajo únicamente y en su artículo 59 hace referencia a que, el juez podrá ordenar la comparecencia de las partes a las audiencias a fin de integrarlas libremente sobre los hechos controvertidos; la renuencia de las partes a comparecer tendrá los efectos previstos en el artículo 77, esto es Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las

excepciones de mérito, si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, de lo anterior se puede concluir que ha menos que la confesión no es admisible, evento en el cual la no comparecencia se apreciará como indicio grave en contra de la parte renuente.

Por consiguiente para que se configure la confesión deben configurarse los requisitos enlistados en el artículo 191 del Código General del Proceso, es decir;

1. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.

2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.

3. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.

4. Que sea expresa, consciente y libre.

5. Que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento.

6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada.

La simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas.

Siendo que no hay más disposiciones en la norma procesal laboral es necesario remitirse al Código General del Proceso, por ello en los juicios laborales se puede aplicar el artículo 204 del Código General del proceso en el cual se establece que la inasistencia del citado sólo podrá justificarse mediante prueba siquiera sumaria de una justa causa que el Juez podrá verificar por el medio más expedito si lo considera necesario, eso se aplica cuando el citado se excusa con anterioridad a la fecha de audiencia puesto que si la justificación se presenta con posterioridad y dentro de los términos de los tres días siguientes únicamente se tendrá por justificada por motivos de fuerza mayor o caso fortuito.

En igual sentido se puede dar aplicación en lo establecido en el artículo 203 del Código General del Proceso donde establece cómo debe desarrollarse la práctica del interrogatorio de parte, es decir: Antes de iniciarse el interrogatorio se recibirá al interrogado juramento de no faltar a la verdad; En la audiencia también podrán interrogar los litisconsortes facultativos del interrogado.

El interrogado deberá concurrir personalmente a la audiencia, debidamente informado sobre los hechos materia del proceso; Si el interrogado manifestare que no entiende la pregunta el juez le dará las explicaciones a que hubiere lugar; Cuando la pregunta fuere asertiva, la contestación deberá limitarse a negar o a afirmar la existencia del hecho preguntado, pero el interrogado podrá adicionarla con las explicaciones que considere necesarias. La pregunta no asertiva deberá responderse concretamente y sin evasivas.

El juez podrá pedir explicaciones sobre el sentido y los alcances de las respuestas; Si el interrogado se negare a contestar o diere respuestas evasivas o impertinentes, el juez lo amonestara para que responda o para que lo haga explícitamente con prevención sobre los efectos de su renuencia; El juez, de oficio o a petición de una de las partes, podrá interrogar a las demás que se encuentren presentes, si lo considera conveniente; La parte al rendir su declaración, podrá hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; estos serán agregados al expediente y serán apreciados como parte integrante del interrogatorio y no como documentos. Así mismo, durante la declaración el interrogado podrá reconocer documentos que obren en el expediente, por ello no es posible que el interrogado pueda incluir prueba documental en este momento.

En igual sentido y de conformidad con el artículo 103 del código General del Proceso el interrogatorio no puede exceder de 20 preguntas, pero el Juez podrá adicionarlo con las que estime convenientes. El juez excluirá las preguntas que no se relacionen con la materia del litigio, las que no sean claras y precisas, las que hayan sido contestadas en la misma diligencia o en interrogatorio anterior, las inconducentes y las manifiestamente superfluas.

De acuerdo a lo anterior las preguntas deben girar en torno a demostrar que se incurrió en acoso laboral, buscando la confesión del acosador sin embargo de comparecer a la práctica de esta prueba quizá resulte un poco complejo demostrarlo a través de este medio.

#### **4.2.2.2. El testimonio de terceros.**

Inicialmente es pertinente indicar quien es testigo, por ello según Arminio Borja, el testigo es todo individuo que asevera alguna cosa, pero jurídicamente no se considera tal sino a la persona que declara en juicio acerca de un litigio, que le es extraño o respecto del cual es tercero. El testigo, en efecto, no es materia de derecho sino como medio de prueba en juicio.

Siendo esta una prueba testimonial y de gran relevancia dentro del proceso es importante tener en cuenta el concepto de Juan Gómez Colomer, en su obra la prueba: los medios de prueba

en concreto, la prueba testimonial es uno de los medios probatorios más utilizados en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, pues los testigos pueden condicionar la dirección que habrá de tomar el fallo del tribunal, además de que, en ocasiones, es la única forma de verificar un hecho o acontecimiento.

De ahí, que en términos generales, se puede establecer que la doctrina coincide en que la prueba testimonial es el medio probatorio del que disponen las partes en un proceso, mediante el cual una determinada persona rinde su declaración sobre hechos pasados, circunstancias que ya ocurrieron y que están siendo controvertidas dentro del proceso.

Al respecto, Andrés de la Oliva Santos, expone: La prueba testimonial constituye un medio probatorio de naturaleza personal que consiste en un relato usualmente oral realizado en presencia del juez y de los litigantes en la audiencia que ha sido fijada para estos efectos, en el que una persona distinta a las partes y a sus representantes, a solicitud de ellas o del tribunal, informa sobre el conocimiento que tiene de ciertos hechos pasados controvertidos y relevantes para el proceso, ya sea porque los ha presenciado directamente o bien porque los ha conocido a través de las referencias de otra persona.

Ahora bien dentro del Código General del Trabajo y de la Seguridad Social en lo que atañe a éste medio de prueba únicamente se refiere al límite de testigos que considera suficientes para su práctica y posterior valoración, en lo demás habrá que remitirse al Código General del Proceso en cuanto al deber de testimoniar artículo 208, excepciones deber de testimoniar artículo 209, inhabilidades absolutas y relativas artículo 210, imparcialidad del testigo artículo 211, petición de la prueba artículo 212, efectos de la desobediencia del testigo artículo 218, práctica de interrogatorio artículo 221.

Es importante señalar en cuanto a este medio probatorio que también existe la posibilidad de formular la tacha contra testigo, la cual debe ser presentada antes de que se rinda la declaración, de ser admitida será valorada en la sentencia que dicte el juez frente a esta actuación el operador judicial deberá pronunciarse concretamente.

Sin embargo teniendo en cuenta que esta investigación se enmarca en la carga de la prueba en los asunto de acoso laboral cuando estos suceden en privado lo más seguro es que no estén presentes otras personas diferentes al victimario y a la víctima del acoso laboral, aunque es posible que el empleador o aquella persona que incurrió en presuntas conductas de acoso aporte prueba

testimonial frente a la cual si se trata de un trabajador es posible presumir que se trata de un testigo sospechoso y por ello existe la posibilidad de tachar.

#### **4.2.2.3. El dictamen pericial.**

En principio se debe conceptualizar el dictamen pericial para ello Gerardo Botero Zuluaga en su obra Guía Teórica y Práctica del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, refiere que los peritos son personas con especiales conocimientos de carácter técnico, artístico o científico, los cuales son llamados al proceso para que en virtud de esos conocimientos y su experiencia den luz al Juez sobre ciertos hechos o situaciones, que lo lleven al convencimiento de aquellas materias que interesen a la controversia; esto porque el Juez no está obligado a saber todas las áreas de las ciencias que existen o determinadas técnicas y por ende no las maneja.

De otra parte la Corte Constitucional en Sentencia T-554 de 2003, La Magistrada Ponente Clara Inés Vargas Hernández, ha manifestado que tradicionalmente la prueba pericial ha sido definida como aquella que se realiza para aportar al proceso las máximas de experiencia que del juez no posee o puede no poseer y para facilitar la percepción y la apreciación de los hechos concretos objeto de debate.

La Corte Suprema de Justicia ha sido más profunda en sus pronunciamientos al señalar algunos aspectos relevantes frente a la prueba pericial donde en Sentencia 2709 de 11 de julio de 2018, refiere frente al dictamen pericial: Se precisa frente a la base técnico científica del dictamen pericial: 1) la opinión puede estar soportada en conocimientos científicos, técnicos, artísticos o especializados. 2) el interrogatorio al perito debe orientarse a que este explique suficientemente la base técnico-científica de su opinión, lo que implica asumir las respectivas cargas, como cuando, a manera de ejemplo, se fundamenta en una "ley científica -en sentido estricto-, en datos estadísticos, en conocimientos técnicos, etc. Por su parte, la base fáctica del dictamen está constituida por los hechos o datos sobre los que el experto emite la opinión, de acuerdo con lo anterior, el perito debe explicar la relación que existe entre la base técnico-científica y la base fáctica, lo que incluye la determinación de si en sus exámenes o verificaciones utilizó técnicas de orientación, de probabilidad o de certeza. En esencia, el experto debe explicar por qué el caso objeto de opinión encaja en las reglas técnico científicas que ha explicado.

El Código General del Proceso en su artículo 226 establece que la prueba pericial es procedente para verificar hechos que interesen al proceso y requieran especiales conocimientos científicos, técnicos o artísticos" sobre un mismo hecho o materia cada sujeto procesal sólo podrá

presentar un dictamen pericial. Todo dictamen se rendirá por un perito" el cual no puede tener interés en las resultas del proceso, debe ser una persona imparcial, independiente de quien cancela sus honorarios, es por ello que se puede contradecir los dictámenes periciales allegados al proceso y de la misma forma, interrogar al profesional que emite el mismo, y de esa forma establecer la validez, claridad, e idoneidad del perito. Por su parte el juez al momento de valorar el dictamen, debe atender las reglas de la sana crítica.

Los peritos pueden ser rechazados por las partes, y la tacha deberá proponerse antes de que aquél presente su dictamen, con prueba en que se funde, de acuerdo al artículo 58 del Código Procesal Laboral del Trabajo y de la Seguridad Social aclarando que el dictamen pericial se practicará en la audiencia de instrucción y juzgamiento.

En cuanto a la norma procesal del trabajo frente a este medio de prueba indica en el artículo 51 que son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales, de igual manera en el artículo 58 El perito único podrá ser tachado por las mismas causales que los jueces, las tachas del perito y las de los testigos se propondrán antes de que aquél presente su dictamen o sea rendida la respectiva declaración; se acompañará la prueba sumaria del hecho en que se funde y se resolverá de plano, si la tacha fuere contra el perito, o en la sentencia definitiva si fuere contra los testigos.

Frente a la oportunidad de la presentación del dictamen pericial este debe realizarse antes de la audiencia de trámite y juzgamiento para que sea trasladado a las partes y ejercer en debida manera el derecho a la contradicción sin que ello implique que el mismo no sea verbalizado en la audiencia de conformidad con el numeral 4 del artículo 11 de la ley 1149 de 2007.

En cuanto al contenido del dictamen para Gerardo Botero, una de las características que debe contener el mismo es que debe ser claro, preciso y detallado, es decir que no debe ser confuso para que pueda ser entendido por el Juez, en cuanto a la precisión debe referirse solo al tema del dictamen y detallado ósea con todo lo relacionado con el tema objeto del dictamen; por otro lado en su contenido, también se deben expresar los fundamentos que llevaron a las conclusiones del dictamen.

En tratándose de esta investigación, el dictamen pericial emitido por un profesional de la salud sea física o psicológica es una prueba procedente para demostrar los perjuicios del trabajador que ha sido víctima de acosos laboral con la finalidad de aplicar las sanciones



respectivas, sea que al empleador le corresponda asumir el 50% de los gastos de la atención a la salud o una posible indemnización.

#### **4.2.2.4. La inspección judicial.**

Para Devis Echandía, quien describe la inspección judicial como una actividad tanto física como intelectual destinada a la verificación de hechos; esta es una prueba judicial que sigue un procedimiento específico y debe ser realizada por el Juez. Consiste en la verificación que el funcionario realiza de manera directa, utilizando sus sentidos, sobre cosas o sobre personas, para formarse libre y directamente su convencimiento" y añade que "la inspección se caracteriza por ser prueba directa y busca verificar aspectos que puedan ser necesarios para llegar a la certeza de los hechos.

Para Tirado Hernández, esta inspección es una actividad de examen de personas o cosas, las cuales son realizadas por un órgano del Estado que tiene bajo su cargo la función jurisdiccional. Para ello ese órgano del Estado debe actuar a través de funcionarios capacitados para la diligencia de inspección judicial.

La inspección judicial regulada por el Código General del Proceso en su artículo 236 permite al juez verificar o esclarecer hechos relevantes para el proceso mediante el examen de personas, lugares, cosas o documentos, por su parte el Código Procesal del trabajo y Seguridad Social en su artículo 55 dice que la diligencia de inspección judicial se practicará cuando se presenten graves y fundados motivos para aclarar hechos dudosos, el Juez podrá decretar inspección judicial, siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin grave daño para las partes o los terceros, y sin obligarlos a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos, el artículo 236 del Código General del Proceso señala la procedencia de la inspección, para la verificación o el esclarecimiento de hechos la cual podrá ordenarse, de oficio o a petición de parte, el examen de personas, lugares, cosas o documentos. Salvo disposición en contrario, solo se ordenará la inspección cuando sea imposible verificar los hechos por medio de videgrabación, fotografías u otros documentos, o mediante dictamen pericial, o por cualquier otro medio de prueba. El juez podrá negarse a decretar la inspección si considera que es innecesaria en virtud de otras pruebas que existen en el proceso. La renuencia de las partes o de terceros a la práctica de esta diligencia, genera consecuencias pecuniarias y efectos probatorios negativos.

Frente a este medio de prueba el Código Procesal Laboral ha desarrollado dos artículos el 56 y el 57 de los cuales se desprenden las consecuencias en cuanto a la renuencia de las partes o

de terceros en la realización de la inspección judicial, siendo que cuando la renuncia es de una de las partes la consecuencia es tener como probados en su contra los hechos que la otra propone demostrar en aquellos casos que es admisible la confesión, porque en los que no, se le condenará a pagar la multa de 5 SMMLV a favor del Consejo Superior de la Judicatura y si fuese un tercero el que la impide sin justificación alguna la multa será de 3 SMMLV.

Adicionalmente el artículo 54-B de la norma procesal establece que las partes podrán pedir la exhibición de documentos en forma conjunta o separada de la inspección judicial

Es decir, la inspección judicial ha sido desarrollada por la legislación procesal en las diferentes ramas del derecho con, con la finalidad de facultar a la autoridad judicial, el Juez, para que se dirija al lugar que se haya decretado, para realizar un examen a través de sus sentidos de forma directa, sin embargo, mediante lo establecido en el Código General del Proceso en el inciso 2 del artículo 236 que a tenor literal reza: Salvo disposición en contrario, solo se ordenará la inspección cuando sea imposible verificar los hechos por medio de videograbación, fotografías u otros documentos, o mediante dictamen pericial, o por cualquier otro medio de prueba; lo que lleva a inferir que este medio de prueba residual y será decretado siempre y cuando a través de los demás instrumentos probatorios no se logre demostrar los supuestos de hecho que las partes invocan, por ello en cuanto a la prueba del acoso laboral en contextos privados puedan utilizarse otras pruebas diferentes a estas.

#### **4.2.2.5. Los documentos.**

El diccionario de la Real Academia de la lengua española lo define como, cosa que sirve para testimoniar un hecho o informar de él, especialmente del pasado.

Michele Taruffo, indica que la prueba documental debe ser objetiva, libre de influencias o factores emocionales y subjetivos, pues la credibilidad y eficacia de la prueba no debe influenciar al juez psicológicamente, sino que debe conformar su convencimiento con criterios objetivos y racionales, en el entendido que la prueba documental constituye un elemento fundamental, en la evaluación crítica y razonable con el fin de evitar decisiones arbitrarias.

El artículo 243 del Código General del Proceso, determina las clases de documentos: impresos, planos, dibujos, cuadros, mensajes de datos, fotografías, cintas cinematográficas, discos, grabaciones magnetofónicas, videograbaciones, radiografías, talones, contraseñas, cupones, etiquetas, sellos y, en general, todo objeto mueble que tenga carácter representativo o declarativo, y las inscripciones en lápidas, monumentos, edificios o similares.

En igual sentido la norma clasifica los documentos en públicos o privados, siendo los primeros los otorgados por el funcionario público en ejercicio de sus funciones o con su intervención, así mismo, es público el documento otorgado por un particular en ejercicio de funciones públicas o con su intervención, cuando consiste en un escrito autorizado o suscrito por el respectivo funcionario, es instrumento público; cuando es autorizado por un notario o quien haga sus veces y ha sido incorporado en el respectivo protocolo, se denomina escritura pública.

De otra parte frente a la autenticidad el artículo 244 del Código General del Proceso señala que; Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento.

Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso.

También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte del expediente, incluidas las demandas, sus contestaciones, los que impliquen disposición del derecho en litigio y los poderes en caso de sustitución.

Así mismo se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo.

La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarse, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos.

En el Código Procesal Laboral del Trabajo y de la Seguridad Social, frente a los documentos existen especiales disposiciones específicamente en lo atinente a la autenticidad manifestando que se reputan auténticas las reproducciones simples de los siguientes documentos:

1. Los periódicos oficiales.
2. Las resoluciones y certificaciones emanadas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
3. Las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos sindicales.

4. Las certificaciones que expida el DANE y el Banco de la República sobre indicadores de su competencia.
5. Las certificaciones que emanen del registro mercantil.

Las reproducciones simples de las constancias y certificaciones que hagan parte o deban anexarse a cualquiera de los documentos previstos en los numerales 2º, 3º, 4º y 5º también se reputarán auténticas.

De acuerdo al artículo 246 del código general del proceso, el valor probatorio de las copias tendrá el mismo valor probatorio del original, excepto los casos que por mandato legal sea imprescindible la presentación del original. La parte contraria podrá solicitar un cotejo con el documento original, o a falta de este con una copia expedida con anterioridad a aquella. Dicho cotejo deberá hacerse en la audiencia correspondiente.

De otra parte la Corte Constitucional en Sentencia de Tutela-113 de 2012, se pronunció respecto al valor probatorio de documentos privados allegados al proceso, sin cuestionamiento de la contraparte estableciendo, que cuando la copia informal de prueba documental es de pleno conocimiento de la contraparte sin que sea cuestionada, total o parcialmente su autenticidad y contenido, esta adquiere plena eficacia jurídica para obrar en el proceso con la presunción de autenticidad, precisa la Corte Constitucional que se configura el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto, al no solicitar de oficio los originales de documentos públicos allegados en copia simple, atendiendo esas facultades con las que cuenta el juzgador.

Ahora bien atendiendo a las nuevas formas de comunicación, en la sentencia T-467 del 2022, el Magistrado Ponente Jorge Enrique Ibáñez Najar, ha concluido que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de las Salas Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado ha establecido que la copia simple de los mensajes de datos tendrá validez y su eficacia probatoria deberá ser valorada conforme las reglas de la sana crítica.

En igual sentido en el mismo pronunciamiento, teniendo en cuenta que la jurisprudencia de las distintas Salas de Revisión de la Corte Constitucional le han dado valor probatorio a las copias impresas de los mensajes de datos, pero no ha sido uniforme el criterio para determinar el tipo de prueba que ello constituye, la Sala estima que este caso presenta una oportunidad para reiterar que, en efecto, la captura de pantalla de los mensajes de texto enviados a través de una

aplicación de mensajería instantánea tiene valor probatorio; y precisar que, dado que no se trata de un mensaje de datos aportado en su formato original, debe ser valorado conforme las reglas aplicables a los documentos.

Lo anterior resulta de gran relevancia en esta investigación dado que una de las maneras para desplegar conductas de acoso laboral se presenta a través de la mensajería instantánea como lo es Whatsapp, telegram, Messenger, skype, Signal Threema entre otras y esto ocurre en privado salvo que las manifestaciones se realizan en grupos de mensajería instantánea sociales.

#### **4.2.2.6. Los indicios.**

Inicialmente se debe conceptualizar este medio probatorio de conformidad con la doctrina, de ahí que según, Michele Taruffo el indicio puede ser Cualquier cosa o circunstancia de la que se puedan extraer inferencias y formular conclusiones sobre la verdad o falsedad de un enunciado que se refiere a un hecho relevante para la decisión, por lo que, en su concepción, comprende presunciones simples y pruebas consideradas como indirectas o por inducción que se materializan realmente en materia de prueba. Por lo anterior se puede considerar los indicios como plena prueba.

Concuerda, Pedro Alejo Cañón Ramírez, en su obra Teoría y práctica de la prueba judicial, donde considera como medio probatorio importante, que los indicios son hechos o circunstancias de los que se pueden extraer inferencias para llegar a conclusiones sobre la verdad de un hecho muy notable en un proceso judicial, el indicio es supremamente útil cuando se carece de pruebas directas.

Para Jairo Parra Quijano, autor del tratado de la prueba judicial, indicios y presunciones afirma que si se habla de indicio, se refiere a una verdadera prueba.

Y finalmente Devís Echandía entiende por indicio cualquier hecho conocido o una circunstancia de hecho conocida, del cual se infiere, por sí solo o conjuntamente con otros la existencia de otro hecho desconocido, mediante una operación lógica basada en normas generales de la experiencia o en principios científicos o técnicos especiales.

Ya dentro de los pronunciamientos de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia del 12 de mayo de 2021 señaló que son válidas las inferencias lógico-jurídicas fundadas en indicios, estableciendo que los indicios en efecto son medios de prueba válidos en un proceso judicial. Por su parte, la Corte Constitucional, se ha basado en los tres elementos que conforman el indicio:

1. Parte de un hecho claro y conocido que el juez puede apreciar de manera directa, que corresponde a un hecho indicador.

2. La regla de experiencia que permite que a partir del hecho conocido se llegue a una conclusión sobre algo que no se conoce.

3. La inferencia mental o razonamiento sobre la relación entre el hecho indicador y el hecho desconocido.

El artículo 165 del Código General del Proceso, consignó como medio de prueba el indicio, lo que se encuentra regulado en los 240 al 242, señalando reglas sobre los requisitos, la conducta de las partes y la apreciación del indicio: Para que un hecho pueda considerarse como indicio deberá estar debidamente probado en el proceso, en consonancia con el artículo 240 del CGP. El artículo 241 del mismo código define la conducta de las partes como indicio. Por lo cual le corresponde al Juez deducir indicios de la conducta procesal de las partes. El artículo 242 define la apreciación de los indicios indicando que el juez deberá apreciar los indicios en conjunto, teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y convergencia, y la relación con las demás pruebas allegadas al proceso.

Finalmente se debe resaltar que en materia de conflictos laborales aplica la libre formación de convencimiento por parte del Juez donde además no existe sometimiento a tarifa legal de la prueba y con el fin de buscar la verdad real, el administrador de justicia tiene la facultad de decretar pruebas de oficio para evitar decisiones inhibitorias o contraria al ordenamiento jurídico colombiano.

### **4.3. Disposiciones normativas y jurisprudenciales frente al desarrollo de carga de la prueba cuando el acoso laboral ocurre en un contexto privado.**

#### **4.3.1. El principio de la carga de la prueba según la doctrina**

Para conocer el concepto de carga de la prueba, partiendo del latinismo *onus probandi*, Nieva Fenoll, asentó la idea de que cada parte tenía que aportar prueba de lo que decía, dicho de otro modo, que cada litigante poseía la carga de probar lo que afirmaba para tener una expectativa de ganar el proceso.

Por otra, Serra Domínguez, amplía el concepto de carga probatoria y crea nuevos términos que se desencadenan en ella, es así que establece que debe tener la carga -siempre subjetiva- de la prueba la parte a la que le resulte más fácil probar un hecho, es decir, lo que la doctrina posteriormente llamó facilidad probatoria.

Según Devis Echandía, la carga de la prueba es el ejercicio de un derecho para el logro del propio interés, es el poder o la facultad de ejecutar libremente ciertos actos o adoptar cierta conducta, prevista en la norma para beneficio y en interés propio, sin sujeción ni coacción y sin existir otro sujeto que tenga derecho a exigir su observancia; pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavorables, y el mismo autor en cuanto al principio de la carga de la prueba señala que cada parte en un proceso debe suministrar la prueba de los hechos de las normas que contienen el efecto jurídico que ellas persiguen.

Al mismo tiempo, es una regla de conducta para el juez, mediante la cual puede decidir de fondo un asunto determinado cuando falta la prueba del hecho que sirve de presupuesto a la norma jurídica que debe aplicar, el mismo autor ha indicado que la carga de la prueba es una noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual el operador judicial tiene la certeza sobre los hechos que debe fundar su decisión, además de indicar a cuál de las partes les compete la prueba. Según el Doctor Devís Echandía, cuando se le solicita al juez la aplicación de una norma jurídica, es necesario identificar los hechos que exigen ser probados por la parte que solicita la aplicación de dicha norma; esto no es otra cosa que la materialización de la carga de la prueba encargándose de definir los hechos que son necesarios para apoyar una reclamación y que son objeto de controversia en el juicio.

Para Parra Quijano, la carga de la prueba con origen en la teoría de las cargas probatorias dinámicas, busca la efectividad de principios como la, igualdad, solidaridad de las partes, lealtad y la buena fe procesal, debido a que orienta hacia el aporte de la prueba por la parte que puede hacerlo más que por la parte que alega el hecho objeto de prueba, contando con un sistema procesal, que como regla tiene la distribución de la carga de la prueba, es importante distinguir si existe norma que impone al juez un deber o si cuenta con la facultad a efectos de la investidura de jurisdicción hacerlo discrecionalmente.

En igual sentido la doctora Magda Isabel Quintero Pérez, Abogada, especialista en Derecho Procesal Civil, Docente de la Universidad Libre, plantea estos interrogantes, “Hablar de la carga de la prueba nos lleva a preguntarnos: ¿a quién le corresponde probar un supuesto de hecho?, ¿Quién resulta afectado en el proceso por no aparecer probado determinado hecho? Y, en este sentido, determinar qué debe probar cada parte en el proceso para lograr el éxito de sus intereses. La imposición a las partes para que demuestren la verdad de hechos presentados en un proceso es

una obligación proveniente del interés de los litigantes, cuyo incumplimiento desemboca en la pérdida del asunto en litigio.

Para concluir, el autor Curro Cabrales de la Pava, afirma que la Carga de la prueba se destaca por tener las siguientes características: 1- Forma parte de la teoría general del proceso, 2- Se aplica a toda clase de procedimientos, 3- Contiene una regla de juicio para el juez y a su vez, una pauta de comportamiento para la actividad probatoria de las partes, 4- Determina quién de las partes asume el riesgo de no probar un determinado hecho, 5- Son reglas objetivas fijadas en la ley, 6- Interesa aplicar el principio de la carga de la prueba, si no se rinden medios de prueba suficientes en un proceso, 7- El principio de la carga de la prueba se aplica no solo a la cuestión principal sino a las accesorias del proceso, 8- Es independiente de cualquier sistema de valoración de la prueba.

El mismo autor refiere que el *onus probandi* es una expresión latina que significa carga de la prueba, cuyo principio jurídico indica quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales. Su fundamento radica en un viejo aforismo del derecho que dice: Lo normal se entiende que está probado, lo anormal se prueba. Entonces, quien invoca algo que rompe el estado de normalidad, debe probarlo; por lo que se interpreta con este aforismo es que el trabajo de probar un enunciado recae en aquel que rompe el estado de normalidad.

Las pruebas que obren al interior del proceso están sometidas a las reglas del *onus probandi*, desarrolladas en tres principios fundamentales:

- 1) Al demandante le corresponde demostrar los hechos en los que funda su acción.
- 2) El demandado cuando excepciona funge de actor y debe probar los hechos en los que funda su defensa.
- 3) El demandado debe ser absuelto de los cargos, si el demandante no logra probar los hechos fundamentos de su acción.

Todo lo anterior con base en el principio universal de que nadie puede hacerse su propia prueba, por tanto, una decisión no puede fundamentarse en lo que una de las partes afirma, de ahí que la Corte Suprema de Justicia, en su Sala Civil ha manifestado que: (...) una decisión no puede fundarse exclusivamente en lo que una de las partes afirma a tono con sus aspiraciones (...). De ahí (...), es principio general de derecho probatorio y de profundo contenido lógico, que la parte no puede crearse a su favor su propia prueba. Quien afirma un hecho en un proceso tiene la carga procesal de demostrar, de conformidad con la sentencia SC 9680-2015.



#### **4.3.2. Carga de la prueba conforme a la normatividad colombiana y su jurisprudencia.**

La generalidad indica que le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que en ellas persiguen esto de conformidad con el artículo 167 del Código General del Proceso.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares. Bajo este precepto es totalmente posible que cuando se habla de algunos derechos laborales la carga de la prueba se invierta situación que posteriormente se desarrollará con mayor detalle siendo que esta investigación se enmarca en la carga probatoria del acoso laboral en contexto privado.

Dentro de los procesos laborales la ley se encarga de mencionar expresamente a quien le corresponde probar determinada situación fáctica, muestra de ello es el artículo 195 del Código Sustantivo del Trabajo que a tenor literal expresa que, Para los efectos de este Código se entiende por capital de la empresa el valor del patrimonio gravable declarado en el año inmediatamente anterior según prueba que debe presentar el empleador. En caso de no presentarla se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada.

Ahora, el Código General del Proceso, da la posibilidad de desarrollar un proceso dinámico, puesto que dirige la actividad probatoria al logro la verdad procesal con la intervención de las partes, cuando se observa la dificultad de una de ellas para demostrar los hechos, quedando a cargo de la parte más favorable aportar las pruebas inherentes al asunto, con la anuencia del juez la distribución de la carga de la prueba, por iniciativa propia o a petición de alguna de las partes, tal logro se realiza con base a los supuestos que el artículo 167 del Código General del Proceso, le indican al juez, mejores posibilidades de demostrar un determinado hecho, para que el juez antes de fallar ordene, se aporte las evidencias pertinentes de los hechos controvertidos, se entiende que

está en mejor posición para probar la parte que estuviera más cerca del material probatorio, o tenga en su poder el objeto de prueba.

Así mismo los códigos procesales como el Código General del Proceso y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establecieron reglas que admiten la flexibilidad probatoria, en concordancia con los imperativos de la Carta Constitucional, como el debido proceso fundamentado en el derecho a la igualdad de las partes, la prevalencia del derecho sustancial, y que las sentencias que se dicten se funden en los criterios de justicia y la presunción de la buena fé, de este modo, el Código General del Proceso está preparado para regular las formas y modos en materia probatoria con la garantía de evaluar su importancia procesal, lo que dará origen a los criterios ciertos como regla de juicio en el análisis que el operador judicial desarrolle, para materializar sentencias objetivas y justas.

Ahora bien los pronunciamientos de las altas cortes, frente a la carga de la prueba se han manifestado de la siguiente manera:

La sentencia T-733 de octubre 17 de 2013 de la Corte Constitucional sobre “Actividad de las partes para que se aporten elementos probatorios al proceso, sin que una confié la actividad a la otra o asuma como premio las dificultades que aquella tenga en el aporte y obtención de los medios de prueba. En el proceso dispositivo, las partes actúan con diligencia en el aporte de la prueba en cumplir la carga de demostrar lo que alegan porque tal actividad garantiza una decisión que resuelve el conflicto. no obstante, en sede de tutela, tratándose de la protección de derechos fundamentales, las particularidades del caso permiten concebir este sucedáneo de prueba desde una perspectiva dinámica, porque puede ser más fácil para el accionado y no para el demandante suministrar los elementos de convicción que permitan demostrar la vulneración del derecho.

Para la Corte Constitucional según la Sentencia C-086 del 2016, señala, que la facultad del juez en la distribución de la carga de la prueba, se basa en el ejercicio de su poder oficioso para decretar y practicar pruebas y, también por la solicitud las partes, previo análisis de las circunstancias que justifiquen dicha distribución. Por lo tanto, el juez en cada caso, hará el análisis que le permita determinar a cuál de las partes le queda más fácil probar los hechos, teniendo como orientación la tutela judicial efectiva de los derechos, la efectividad del derecho sustancial y la igualdad real de las partes. Por otra parte, la Sentencia C-086 de 2016, señala que el principio de la carga de la prueba, admite excepciones en cuanto a la demostración de ciertos hechos. Y algunas de estas, se derivan del reconocimiento directo de un acontecimiento por cualquiera que se halle

en capacidad de observar debido a su amplia difusión. Otras tienen relación con hechos que por su carácter indeterminado de tiempo, modo o lugar hacen lógica y ontológicamente imposible su demostración para quien los alega.

Así mismo otras que son el resultado de la existencia de presunciones legales o de derecho, donde a la persona el sujeto procesal favorecido con la presunción solo le basta demostrar el hecho conocido o principal. El Juez, según las particularidades del caso, podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, o por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio.

Según el Magistrada Ponente Karena Caselles Hernández, en Sentencia de Constitucionalidad C-099 del 2022, establece que la cargas procesales que aluden a la organización de un proceso judicial con carácter dispositivo, de tal manera que garantice la igualdad de las partes, la lealtad procesal, sin afectar la imparcialidad e independencia del juez. De este modo como desarrollo del principio de igualdad material del artículo 13 superior, los jueces tienen la obligación de garantizar el equilibrio de armas entre las partes enfrentadas ante un proceso y el uso de las facultades oficiosas de la prueba no puede implicar corregir la inactividad probatoria de apoderados negligentes, ni agudizar la asimetría entre las partes. Los principios de independencia, autonomía e imparcialidad frente a las partes, se sostienen en su función primordial de resolver la disputa, y por ello el legislador ha optado por prescribir que la parte debe aportar los medios de prueba que permitan llevar al juez el conocimiento sobre su pretensión. No obstante, con base en este propósito primordial el juez puede exigir también que alguna de las partes allegue el medio de prueba en los casos en que busque determinar la verdad de los hechos, y realizar la igualdad material entre las partes; pronunciamiento que se torna de gran relevancia en tratándose del derecho laboral, siendo que uno de sus principios tuitivos o protectores es la primacía de la realidad sobre las formas donde lo que realmente interesa para la aplicación del derecho del trabajo es la realidad de lo que ocurre.

De la misma manera el togado expresa que se debe tomar en serio la independencia del legislador para la regulación probatoria bajo la presunción de que con ella se busca la protección del derecho sustancial y el cumplimiento de los objetivos estatales. En este sentido, este tipo de regulación resulta también una necesidad, de lo contrario las posibilidades de garantizar en los

términos de la Constitución la interacción de los ciudadanos entre sí y con el estado no sería realizable. Desde esta perspectiva el impulso que recibe el legislador para regular las pruebas como componente esencial de los procesos presenta una cara positiva y otra negativa: la necesidad de garantizar el cumplimiento de determinados propósitos u objetivos constitucionales y la prohibición de transgredir principios o derechos superiores. Lo anterior implica que se deje a la voluntad del legislador el señalamiento de: (i) los medios probatorios dentro del proceso, (ii) los requisitos y ritualidades de su práctica, (iii) las exigencias procesales para aportarlos y (iv) los principios a los cuales se somete su valoración, lo que no implica la concesión de un permiso para desconocer principios o normativa superior.

En consonancia con lo anterior y el desarrollo de la manejo probatorio que el legislador ha establecido bajo los anteriores postulados la corte constitucional en Sentencia T-615 del 2019 cuyo ponente es el Magistrado Alberto Rojas Ríos, ha expuesto que el decreto de pruebas de oficio por parte del juez se debe hacer cuando sean útiles para la verificación de los hechos relacionados con las alegaciones de las partes. Y también para aclarar los hechos que durante el proceso no son claros y que sea necesario esclarecer para que conduzca al esclarecimiento de la verdad.

De igual manera el mismo Magistrado advierte que el decreto oficioso de pruebas, en materia civil, no es una atribución o facultad potestativa del Juez: es un verdadero deber legal. En efecto, el funcionario deberá decretar pruebas oficiosamente siempre que, a partir de los hechos narrados por las partes y de los medios de prueba que estas pretendan hacer valer, surja en el funcionario la necesidad de esclarecer espacios oscuros de la controversia; cuando la ley le marque un claro derrotero a seguir; o cuando existan fundadas razones para considerar que su inactividad puede apartar su decisión del sendero de la justicia material.

Estos condicionamientos aplican también en materia de derecho laboral puesto que en Sentencia de Unificación del 6 de mayo del 2021, el Magistrado Ponente Jorge Enríquez Ibáñez Najjar, recordando la diferencia entre el defecto fáctico positivo, que se configura por un eventual análisis probatorio deficiente, del defecto fáctico negativo, que consiste en omitir el deber de actuar oficiosamente a fin de acceder a la verdad procesal.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, la Sala reiteró, en primer lugar, que en los casos en donde de no acudir a nuevos elementos probatorios la sentencia final sea contraria a los postulados de la justicia o a la naturaleza tutelar del derecho laboral, decretar y practicar pruebas de manera oficiosa pasa de ser una facultad a ser un imperativo para el juez; evitando de esta

manera sentencias que no resuelvan de fondo el problema jurídico planteado, es decir recaer en fallos inhibitorios contrarios a la recta administración de justicia en cabeza de los jueces de la república.

#### **4.3.3. Carga de la prueba en procesos de acoso laboral en contexto privado conforme a la Ley y la jurisprudencia.**

En cuanto a éste tema de investigación y con fundamento en la ley 1010 de 2006, quien actúa como víctima de acoso laboral dispone de varias herramientas que le permitan hacer frente a comportamientos de acoso laboral dentro de su ambiente de trabajo, como las medidas de tipo preventivo que por ley deberán estar incorporadas en los reglamentos internos del trabajo de ser el caso esto teniendo en cuenta que el tratamiento del acoso laboral tiene un diferente manejo en el sector público y en sector privado, en el primero se cuenta con una instancia preventiva y correctiva a través del comité de convivencia laboral y además cuenta con una instancia sancionatoria en cabeza de la procuraduría General de la Nación mientras que el segundo también cuenta con una instancia preventiva en el comité de convivencia laboral y una instancia correctiva a cargo del ministerio del trabajo y una instancia sancionadora por parte del Juez laboral del circuito.

Sin desestimar la relevancia en el aporte probatorio en los escenarios preventivos las pruebas que se vayan aportar dentro del proceso que califica el acoso laboral, deben ceñirse a lo establecido en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, el trabajador que ha sido víctima de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, debe demostrar la existencia de la conducta acudiendo a los diferentes medios de prueba contemplados en el Código General del Proceso, sin embargo, en la práctica constituye grandes dificultades para demostrar los hechos, por que la víctima es la parte débil en la relación laboral, además cuando la conducta se realiza de manera clandestina. Siendo así la realidad, la víctima de acoso laboral se enfrenta a una gran dificultad en el sistema probatorio, pues la existencia de la conducta es probada con el acervo probatorio que el demandante aporte, lo que traduce una desventaja para las víctimas de acoso laboral en privado, ya que el uso de mecanismos probatorios como las grabaciones de audio y video tienen implicaciones de legalidad y por lo tanto de acuerdo a la forma como se recaudaron pueden ser excluidas del proceso por ser ilegalmente obtenidas.

El artículo 7° de la ley 1010 de 2006, estableció una presunción del acoso laboral condicionando a que la ocurrencia de la conducta sea repetida y pública, lo que traduce, que esa

presunción se encuentra condicionada a la continuidad de ese comportamiento por el acosador y que sea en público, pero impone la carga de la prueba si se realiza en privado a cargo de la víctima, y afirma que la presunción de inocencia del acusado por conductas desplegadas en público, no se vulnera, porque él tiene el derecho de desvirtuar los hechos.

La Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado en varias sentencias referente a los casos en que se presenta dificultad probatoria, resaltando garantías constitucionales como el debido proceso, y el derecho a la igualdad.

Inicialmente en virtud de amparar el derecho a la igualdad el autor Luis Adolfo Diaz Granados Quimbaya en su obra *Acoso Laboral*, análisis conceptual y comparado a manifestado que frente a la diferencia entre instancias en el manejo del acoso laboral en el sector público y sector privado de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional la tutela solamente era procedente en materia de acoso laboral para el sector público, pues el sector privado cuenta con tres instancias y el público con dos.

Tanto es así como en Sentencia T-882 de 2006 La Corte Constitucional, explica el tema del acoso laboral y su efecto en el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas destacando en su análisis, que el acoso laboral vulnera el derecho fundamental a trabajar en condiciones dignas y justas, además frente a la procedencia de acción de tutela, señala que, en casos de acoso laboral en el sector público, la acción de tutela es absolutamente procedente, en razón a que las disposiciones disciplinarias no son del todo efectivas para proteger los derechos laborales de los empleados. En cambio, en el ámbito privado, la tutela es improcedente al existir mecanismos judiciales más adecuados, entre ellos acudir al juez laboral.

Sin embargo frente a la igualdad material la acción de tutela cobro escenario tanto en el contexto público como en el privado, de ahí que la Sentencia T-317/20 trata del acoso laboral y las dificultades probatorias, donde se analizó la procedencia de la acción de tutela, por la no aplicación de las medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley 1010 de 2006 reconociendo que el acoso laboral puede ser difícil de probar debido a la naturaleza sutil y psicológica de los perpetradores. En tal razón, se ha permitido la inversión de la carga de la prueba en ciertos casos, lo que implica que el empleador debe demostrar que no ha incurrido en acoso laboral cuando existen indicios razonables de tal conducta. Así mismo, la Corte ha destacado la importancia de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, por lo que ha

ordenado en algunos casos el reintegro del trabajador despedido que tiene como causa haber instaurado denuncia por acoso laboral.

De otra parte, la sentencia T-835 de 2000 de la Corte Constitucional, dispone la necesidad de: distribuir la carga de la prueba en favor de la parte más débil en la relación laboral, por lo tanto, esta, queda obligada únicamente a demostrar con pruebas adicionales a su declaración aquellos hechos que tenga la posibilidad de probar, lo que acarrea que la otra parte, desvirtúe lo alegado en su contra. Al crear estas presunciones, estas se convierten en una importante herramienta para la modificación de la carga de la prueba en procesos de difícil demostración de los hechos, ante lo cual, la víctima está obligada a probar aquellos sucesos que cuente con las pruebas, para los demás hechos afirmados, deberá probarlos la parte a quien se ha denunciado por la comisión de la conducta. En base a estos postulados jurisprudenciales, es importante saber si la flexibilización de la prueba, permite que el denunciante pueda demostrar el acoso laboral suscitado en privado, a partir de la garantía de igualdad de las partes.

Ahora bien la interacción personal se da mediante novedosos escenarios, entre ellos a través de mensajería instantánea por diferentes aplicación que pueden ser la fuente idónea por incurrir en conductas de acoso laboral y si dicha interacción se da solamente entre el acosado y el acosador es decir se desarrolla en un contexto privado, en este caso el juez debe ser dinámico en el análisis de las pruebas electrónicas aportadas en el marco de un proceso, no solo observando sus elementos mínimos de validez y eficacia, sino dando aplicación al principio de equivalencia funcional.

Ante la evolución jurisprudencial que ha tenido nuestro país en las últimas décadas se está dando aplicación al principio de equivalencia funcional que según Andrés Felipe Umaña, los mensajes de datos tendrán los mismos efectos jurídicos que los medios tradicionales de prueba si cumplen con la misma función ya que es una manera de no perder la evidencia digital aportada dentro de un proceso judicial, en el entendido de que esta puede llegar a tener las mismas características de una prueba documental, siempre y cuando se cumpla con los requisitos anteriormente mencionados.

Continuando con el tema de investigación la Corte Constitucional en sentencia C-604 de 2016 donde resolvió la demanda contra el Código General del Proceso, en donde se discute la constitucionalidad del precepto mencionado en virtud de los demandantes, al considerar que la norma otorgaba igualdad de valor probatorio a los mensajes de datos impresos con respecto a los

documentos físicos, lo cual resultaba manifiestamente contrario a la Carta de 1991, ya que no era posible determinar la autenticidad, ni los requisitos de escritura, firma ni originalidad de los mismos. La Corte resolvió de manera acertada en establecer que serán valorados bajo las reglas de los documentos físicos los mensajes de datos impresos que cumpla con las siguientes características: aquellos documentos allegados en el mismo formato o en uno que los reproduzca con exactitud, inalterabilidad, rastreabilidad, integridad, recuperabilidad, por ende los mensajes de datos, ya sea SSM o MMS, allegados al proceso en un formato que los pueda reproducir con exactitud, serán valorados con las mismas reglas que los documentos, siempre que cumplan con los requisitos antes mencionados, posición ratificada por el Consejo de Estado, Es importante tener en cuenta en estos aspectos el derecho a la intimidad en plataformas de uso laboral, La Corte Constitucional en Sentencia T-574 de 2017, manifiesta en lo referente al derecho a la intimidad en el entorno laboral, especialmente en relación con la divulgación de conversaciones en un grupo de WhatsApp creado en el ámbito laboral.

Según la jurisprudencia colombiana, en sentencia C-780 de 2007 estipula el tema del acceso a la justicia de los trabajadores en situaciones de acoso laboral, y la protección de sus derechos fundamentales, como la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y el derecho a la integridad psicológica.

Uno de los aspectos importantes de esta sentencia fue el análisis sobre la carga de la prueba en los casos de acoso laboral, especialmente porque, en estos casos, generalmente el trabajador no cuenta con acceso a pruebas directas que evidencien el comportamiento hostil o abusivo de parte del empleador o de otros compañeros .Es por eso que la Corte , en esta sentencia, estableció la inversión de la carga de la prueba como una medida necesaria para proteger los derechos del trabajador en casos de acoso laboral, diciendo que el trabajador no está obligado a probar directamente con pruebas irrefutables desde el inicio del proceso.

En muchos casos, el acoso laboral ocurre en circunstancias donde las pruebas directas como testimonios o correos electrónicos son difíciles de obtener debido a la naturaleza sutil o secreta del comportamiento abusivo, el trabajador solo debe presentar indicios razonables de que ha sido víctima de acoso. Una vez presentados estos indicios razonables, la carga de la prueba se invierte y se traslada al empleador, quien debe demostrar que no ha existido acoso laboral o que ha tomado las medidas adecuadas para prevenirlo y abordarlo. (Corte Constitucional, Sentencia C-780/07, 2007).



Asimismo, la sentencia T-317 de 2020 se originó a partir de una acción de tutela presentada por un trabajador que alegaba haber sido víctima de acoso laboral por parte de su empleador. El trabajador solicitó protección a través de la tutela, argumentando que sus derechos fundamentales, como el derecho al trabajo en condiciones dignas, la integridad personal y la salud, estaban siendo vulnerados debido al acoso laboral sufrido en su entorno de trabajo.

La Corte establece que, en los casos de acoso laboral, la carga de la prueba no recae exclusivamente en la víctima, sino que el empleador tiene una responsabilidad activa en garantizar un ambiente laboral libre de acoso.

El trabajador debe aportar indicios razonables y pruebas que establezcan una presunción de acoso, lo que puede incluir testimonios, actitudes hostiles, pruebas médicas o psicológicas, entre otros. Una vez que el trabajador presenta pruebas iniciales o indicios, corresponde al empleador demostrar que ha tomado las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso. Si el empleador no demuestra haber cumplido con esta obligación, el tribunal puede concluir que el acoso sí ocurrió. Además, la corte recalca que el empleador tiene la obligación de prevenir y sancionar el acoso laboral, pues es parte de su deber proporcionar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

En el caso que se analizó en la sentencia, el empleador no había demostrado haber adoptado medidas correctivas, lo que llevó a la Corte a fallar a favor del trabajador y ordenar la reparación integral de sus derechos. (Corte Constitucional, Sentencia T-317/20, 2020).

Así mismo, en la Sentencia SL4313 de 2021, la Corte reafirma que el acoso laboral es una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas. En cuanto a la carga de la prueba menciona que el trabajador, no está obligado a probar de manera irrefutable los hechos, sino que puede presentar indicios razonables de acoso, sino que también la carga de la prueba puede trasladarse al empleador, quien debe demostrar que ha adoptado medidas. Si el empleador no cumple con esta obligación, entonces se considera que ha fallado en la protección de los derechos del trabajador.

Esto busca equilibrar el poder entre empleador y trabajador, especialmente en contextos donde el acoso es difícil de probar debido a que suele ocurrir en entornos privados o de manera sutil. Puede presentar indicios de acoso y que, a partir de esos indicios, el empleador tiene que demostrar que ha tomado las medidas adecuadas para prevenir y remediar el acoso y subraya la

importancia de una reparación integral, que incluya tanto compensaciones económicas como medidas de apoyo emocional y psicológico. (Corte Suprema de Justicia, SL 4313-2021, 2021)

A continuación, en Sentencia T-198 de 2022, que trata sobre un caso de acoso laboral y la carga de la prueba en el contexto de una demanda presentada por Tatiana Alexandra Romero Martínez contra el Instituto Nacional para Sordos (INSOR). Uno de los aspectos más relevantes es cómo la Corte modifica la carga de la prueba en casos de acoso laboral. Tradicionalmente, en muchos procesos judiciales, la carga de la prueba recae en el demandante (en este caso, la víctima del acoso). Sin embargo, en el contexto del acoso laboral, la Corte ha considerado que no se puede imponer una carga excesiva sobre el trabajador, especialmente porque el acoso laboral ocurre de manera sutil o gradual, lo que hace difícil reunir pruebas inmediatas y evidentes. La Corte concluyó que cuando hay indicios razonables de acoso laboral, corresponde al empleador demostrar que no ha existido dicho acoso y que ha adoptado medidas para prevenirlo. (Corte Constitucional, 2022).

Además, la Sentencia T-266 de 2024 estipula que no siempre es fácil para el trabajador presentar pruebas directas de acoso, dado que este tipo de conductas tienden a ser sutiles o se producen en espacios privados, es por eso que el trabajador solo debe presentar indicios razonables de acoso laboral. Asimismo, enfatiza que el empleador tiene la obligación de proteger no sólo los derechos laborales, sino también los derechos psicológicos y emocionales del trabajador. Si se demuestra que el acoso laboral ha afectado la salud mental del trabajador, el empleador tiene la responsabilidad de garantizar medidas de reparación, como acceso a servicios de salud mental, así como asegurar que el ambiente laboral se vuelva seguro y respetuoso. (Corte Constitucional, Sentencia T-266/24, 2024).

De todo lo anteriormente mencionado se desprende que el trabajador inmerso en un proceso por presunto acoso laboral, deberá sortear las dificultades de la carga de la prueba, que deberán ser con sujeción a medios y procedimientos señalados en la ley, las cuales deberán demostrar con claridad y contundencia los hechos narrados al interior del proceso. La carga dinámica de la prueba, junto con la prueba indiciaria conforman una herramienta crucial para que el Juez pueda nivelar las cargas probatorias dentro de un proceso, colocando al trabajador víctima de acoso en una posición de igualdad al flexibilizar la carga de la prueba, por lo que permitirá garantizar al trabajador denunciante, la oportunidad de demostrar los hechos argumentados en su denuncia por acoso laboral, para que el al Juez estructure su convencimiento de la ejecución de conductas típicas de acoso laboral.

Por lo regular, la carga de la prueba recae sobre la parte demandante, sin embargo en algunos procesos, la carga de la prueba podrá flexibilizarse o invertirse por lo que le corresponderá al demandado oponerse a las acusaciones a través de los medios probatorio que establece el Código General del Proceso, de acuerdo a la evolución jurisprudencial, la carga de la prueba podrá invertirse, debido a que una de las partes pueda tener mejor posibilidad para acceder a las pruebas, por ello en la administración de justicia no se presenta un escenario riguroso e inflexible ante la carga de la prueba, por que tales exigencias afectarían los derechos y garantías constitucionales que el ordenamiento jurídico Colombiano ha otorgado al trabajador para que sea realidad la tutela efectiva de los derechos en disputa frente a cada caso particular.

## **7. Conclusiones.**

El derecho al trabajo es un principio fundamental protegido por la Carta Política de Colombia de 1991, que por intermedio de los artículos 25 y 53 entre otros señala los derechos y prerrogativas de todos los trabajadores, especialmente donde las condiciones que se le deben brindar al trabajador deben ser dignas y justas, en pro de materializar esta garantía constitucional cuyo rango es como un derecho fundamental ha surgido la ley 1010 de 2006 con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto privado o público, además establece de manera taxativa seis modalidades de acoso laboral, pero además define, qué conductas y acciones no son acoso laboral.

El acoso laboral, es una realidad recurrente en el ámbito laboral de Colombia, por lo tanto, cualquier trabajador es susceptible de verse involucrado en estas circunstancias indeseables. La afectación se produce en dos factores: afectación psicosocial que conlleva a los problemas de salud laboral y relación personal, y otro, por la aparición de un tipo de violencia en el trabajo, la cual no debe existir.

El empleador puede ser sancionado, por acosar o permitir el acoso; así mismo los empleados que incurran en acoso laboral a sus compañeros de labores, pueden ser sancionados con la terminación unilateral del contrato de trabajo.

La inspección judicial es un medio de prueba residual y será decretado siempre y cuando a través de los demás instrumentos probatorios no se logre demostrar los supuestos de hecho que las partes invocan, por ello en cuanto a la prueba del acoso laboral en contextos privados pueden utilizarse otras pruebas diferentes a esta.

Procesalmente, quien alegue ser víctima de acoso laboral, tiene el deber de probar estas conductas respecto del presunto agresor, si bien es cierto que existe una presunción si se cometen en público, esta, debe demostrarse, no obstante, cuando la conducta se ejecuta en ambientes privados, la ley 1010 del 2006 dispuso que el denunciante tiene la carga de la prueba, lo que genera en la víctima dificultades y un gran esfuerzo para probar lo denunciado.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no regula suficientemente los medios de prueba en el proceso laboral; por consiguiente, debe aplicar por analogía las disposiciones en materia del Código General del Proceso, como garantía al debido proceso, y un verdadero acceso a la administración de justicia.

La carga de la prueba en los casos de acoso laboral, especialmente porque, en estos casos, generalmente el trabajador no cuenta con acceso a pruebas directas que evidencien el comportamiento hostil o abusivo de parte del empleador o de otros compañeros. Es por eso que la Corte, estableció la inversión de la carga de la prueba como una medida necesaria para proteger los derechos del trabajador en casos de acoso laboral, diciendo que el trabajador no está obligado a probar directamente con pruebas irrefutables desde el inicio del proceso.

Los operadores judiciales pueden flexibilizar la acción probatoria cuando se trate de acoso laboral en privado, la prueba indiciaria es un instrumento crucial con que dispone el juez para nivelar las cargas en favor de la parte más débil, puesto que por medio de estas pruebas la víctima podrá indicar otras pruebas, que conduzcan a la demostración de los hechos narrados en el proceso, por lo que el funcionario competente como director del proceso tiene la facultad de distribuir la responsabilidad de probar en quien se encuentre en mejor condición para hacerlo, materializando la flexibilización de la prueba en cabeza de la víctima denunciante. El operador judicial tiene el deber de investigar los hechos materia de la denuncia que haya cometido el agresor y adoptar una determinación de acuerdo a lo probado o no.

El trabajador inmerso en un proceso por presunto acoso laboral, deberá sortear las dificultades de la carga de la prueba, que deberán ser con sujeción a medios y procedimientos señalados en la ley, las cuales deberán demostrar con claridad y contundencia los hechos narrados al interior del proceso. La carga dinámica de la prueba, junto con la prueba indiciaria conforman una herramienta crucial para que el Juez pueda nivelar las cargas probatorias dentro de un proceso, colocando al trabajador víctima de acoso en una posición de igualdad al flexibilizar la carga de la prueba, por lo que permitirá garantizar al trabajador denunciante, la oportunidad de demostrar los

hechos argumentados en su denuncia por acoso laboral, para que el al Juez estructure su convencimiento de la ejecución de conductas típicas de acoso laboral.

El trabajador debe aportar indicios razonables y pruebas que establezcan una presunción de acoso, lo que puede incluir testimonios, actitudes hostiles, pruebas médicas o psicológicas, entre otros. Una vez que el trabajador presenta pruebas iniciales o indicios, corresponde al empleador demostrar que ha tomado las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso. Si el empleador no demuestra haber cumplido con esta obligación, el tribunal puede concluir que el acoso sí ocurrió. Además, la Corte Constitucional recalca que el empleador tiene la obligación de prevenir y sancionar el acoso laboral, pues es parte de su deber proporcionar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

## **8. Recomendaciones.**

El Estado debe proteger a sus asociados, con la implementación de políticas públicas eficaces acorde a la realidad social de Colombia, las cuales deben tener un estricto seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo, a través de sus Direcciones territoriales.

Para la creación e implementación de políticas públicas tendientes a la prevención del acoso laboral en cualquiera de sus modalidades es necesario realizar un análisis estadístico de los procesos judiciales con el objetivo de determinar la eficacia del proceso especial de acoso laboral, esto con la finalidad de que se pueda gestar una iniciativa o modificación legislativa, que materialice el trabajo en condiciones dignas y justas.

Realizar ejercicios de sensibilización, para humanizar las relaciones laborales con respeto de la dignidad y derechos de los trabajadores basados en la prevención del acoso laboral, donde además se debe informar de manera completa a los trabajadores de su derecho a denunciar y reclamar de las autoridades su protección.

Desde las entidades territoriales en cabeza del Ministerio del Trabajo y sus diferentes dependencias, entre ellas la Dirección de Riesgos Laborales, se debe crear una ruta de atención ágil y efectiva, mediante la cual el trabajador pueda acudir en el caso de ocurrencia de conductas de acoso laboral.

Ampliar el término de protección de quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos, de posibles actitudes retaliatorias, con la finalidad de evitar el temor a reclamar ante las autoridades administrativas o judiciales la protección que la ley brinda o de servir como testigos para esclarecer los hechos.

### Referencias

- Agamez, M., & Villa, R. (1992). Análisis jurídico de la Ley 50 de noviembre 29 del 199[Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar] Repositorio Unisimón: <https://bonga.unisimon.edu.co/items/0f261e09-9cf8-44d5-a750-37fc74ffadb9>
- Aguilar, I., : Cano, S., Osorio, D., & Rodríguez, L. (2012). Análisis e implicaciones de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. [Tesis de especialización, Universidad Sergio Arboleda] Repositorio Usergioarboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/979>
- Bizneo. (2023). Acoso Laboral. Tipos y cómo combatirlo. <https://www.bizneo.com/blog/acoso-laboral-tipos-y-como-combatirlo/>
- Borjas, Arminio. Comentarios al código de procedimiento civil venezolano. Vol. 3. Caracas: Ediciones Jurídicas, 1984.
- Botero Zuluaga, Gerardo, Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 6a edición Bogotá Grupo Editorial Ibáñez, 2021.
- Casas, E. (2007). Acoso sexual en el trabajo. [https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso\\_Sexual.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf)
- Código Sustantivo del Trabajo. (1990, 28 de diciembre). Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario oficial No. 39.618: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de Colombia. (1967, 14 de junio). Ley 22. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Diario Oficial No. 32.253: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>
- Congreso de Colombia. (2000, 13 de junio). Ley 584. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 44.043: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4280>

- Congreso de Colombia. (2000, 31 de mayo). Ley 581. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Diario Oficial No. 44.026: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>
- Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010. 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 laborales. Diario Oficial No. 46.160: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia. (2022). Proyecto de Ley de 2022: <https://bit.ly/3YxZURD>
- Consejo de Estado. (2013, 4 de julio). Sentencia 00301 de 2013. (Bertha Lucía Ramírez de Páez, M.P.): <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83953>
- Consejo de Estado. (2014, 16 de octubre). Sentencia 01359 de 2014. [María Elizabeth García González, C.P.): <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83954>
- Corte Constitucional. (2022, 6 de Junio). *Sentencia T-198/22*. Obtenido de (CRISTINA PARDO SCHLESINGER, M.P): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-198-22.htm>
- Corte Constitucional. (2024, 9 de Julio). *Sentencia T-266/24*. Obtenido de (CRISTINA PARDO SCHLESINGER, M.P): <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-266-24.htm>
- Corte Constitucional. (2020, 8 de Agosto). *Sentencia T-317/20*. Obtenido de (CRISTINA PARDO SCHLESINGER, M.P): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>
- Corte Constitucional. (2007, 26 de Septiembre). *Sentencia C-780/07*. Obtenido de (Humberto Antonio Sierra Porto, M.P): <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (2021, 28 de Julio). *SL 4313-2021*. Obtenido de (OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, M.P.)<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2021/SL4313-2021.pdf>.
- Corte Constitucional, Sala plena.(2022,17 marzo).Sentencia C-099/2022 (Karena Caselles Hernandez,M.P.).

- Consejo de Estado. (2022, 19 de diciembre). Sentencia T-467/2022 (Jorge Enrique Ibáñez Najar, M.P.).
- De la Oliva Santos, Andrés. Curso de Derecho Procesal Civil. Vol. 2. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2012.
- Devis, H. (2011). Teoría general de la prueba judicial, 6ª ed. Temis, Bogotá.
- Gobierno Nacional. (2006). Actualización del acuerdo tripartito de junio de 2006 suscrito por el gobierno de Colombia, las centrales obreras y los empleadores en junio de 2006. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/200428/20110613\\_acuerdoTripartito.pdf/c423ac29-ca4e-d7f5-dda0-32f0f137dc66?version=1.0](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/200428/20110613_acuerdoTripartito.pdf/c423ac29-ca4e-d7f5-dda0-32f0f137dc66?version=1.0)
- Gómez, C., & Tafur, M. (2020). Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Investigaci%C3%B3n-final-Corte-Constitucional-USAID-JSP-5-de-mayo-de-2020.pdf>
- Hernández, M., & Reyes, M. (2014). Protección especial al trabajador en asuntos de seguridad social. *Derecho y Realidad* (24), 49-54. [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/article/view/4549/422](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4549/422).
- J. Nieva, J. Ferrer y L. Giannini (eds.), *Contra la carga de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales., pp. 25 y ss.
- Nieva Fenoll, J. (2019c). La carga de la prueba: una reliquia histórica que debiera ser abolida. En J. Nieva, J. Ferrer y L. Giannini (eds.), *Contra la carga de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales., pp. 25 y ss.
- Organismo Internacional de Juventud. (2019). Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. <https://bit.ly/3IZNHZg>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1948). Declaración universal de derechos humanos. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20de%201948.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1949). C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)



Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas.  
<https://www.ilo.org/es/media/130101/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).

ROSENBERG,(2002). Leo. La carga de la Prueba. Montevideo: B DE F, Pág. 7.

Serra Domínguez, M. (1991b). Comentario al art. 1252 del Código Civil. En Albaladejo (dir.) Comentarios al Código Civil y compilaciones forales tomo XVI, vol. 2. Madrid: Edersa., pp. 66-68.

Gómez Colomer, Juan. “La prueba: los medios de prueba en concreto”. Derecho Jurisdiccional II. Proceso civil, n.º 22 (2014): 290-300.

Tirado Hernández, José. Curso de pruebas judiciales. Madrid: Doctrina y ley, 2002.

Corte Constitucional, las Salas Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia y del  
Serra Domínguez, M. (1991b). Comentario al art. 1252 del Código Civil. En Albaladejo (dir.) Comentarios al Código Civil y compilaciones forales tomo XVI, vol. 2. Madrid: Edersa., pp. 66-68.

Umaña Chaus, F. (2005). Algunos Comentarios Sobre el Principio del Equivalente Funcional de la Ley 527 de 1999. Universidad de los andes, Facultad de derecho. Colombia.

## ANEXOS

**ANEXO 1**  
**TRIANGULACIÓN NORMATIVA.**

<b>ART.13 CONSTITUCIONAL</b>	<b>DIGNIDAD HUMANA</b>	<b>ACOSO LABORAL</b>
<p>La Corte Constitucional se refiere al Derecho a la Igualdad explicando sus dimensiones formal y material en los siguientes términos: la igualdad formal, que prohíbe la discriminación y prevé que todos los individuos deben ser tratados con la misma consideración y reconocimiento. En este sentido, es deber del Estado abstenerse de concebir normas, diseñar, promover o ejecutar políticas, programas o medidas, o adoptar decisiones e interpretaciones del Derecho, que conduzcan a agravar o perpetuar la situación de exclusión, marginación o</p>	<p>Este derecho significa que todos somos iguales, que ningún ser es superior a otro y que todos tenemos los mismos derechos; por lo tanto, no puede discriminarse a nadie por la religión, el color de la piel o el sexo, entre otros aspectos.</p> <p>La dignidad humana es el derecho que tenemos todos los seres humanos a ser valorados como sujetos individuales y sociales, con nuestras características particulares, por el simple hecho de ser personas.</p> <p>La dignidad supone, además, el derecho a ser nosotros mismos</p>	<p>Colombia es un País que se ha visto afectado por la violencia a través de los años, reflejándose con comportamientos hostiles, humillantes y discriminatorios en el ámbito laboral no sólo de empresas privadas sino también en instituciones públicas.</p> <p>De acuerdo a la definición expuesta en la Ley 1010 se conoce como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,</p>

<p>discriminación de grupos tradicionalmente desventajados en la sociedad. En segundo lugar, se establece la igualdad en sentido material, que tiene como finalidad superar las desigualdades que afrontan las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.</p>	<p>y a sentirnos realizados, lo que se manifiesta en la posibilidad de elegir una profesión, expresar nuestras ideas y respetar a los demás.</p> <p>Se oponen a la dignidad aspectos como los tratos humillantes, la discriminación en todas sus facetas o la desigualdad.</p>	<p>encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.</p> <p>Pese a los grandes avances en la legislación de acoso laboral, aún el camino por recorrer para lograr su erradicación es largo.</p>
---	--	---

### **Análisis**

- En primer lugar el artículo 13 de la constitución Colombiana garantiza la libertad e igualdad de todos los colombianos frente a la ley, y es deber del estado promover las condiciones para la materialización de los principios y obligaciones, pero hasta la presente la normatividad existente no es eficiente frente al acoso sexual para lograr una protección a la mujeres principalmente y sancionar acosadores, que amparados en el poder practican el delito del acoso sexual principalmente en las entidades públicas.
- El Derecho internacional intenta fomentar el castigo y protección de las personas que sufren este flagelo por su sexo y estado de indefensión frente a las relaciones de poder, así la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 1 establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, principio que está lejos de materializarse, por la cultura de las sociedades y porque trajinamos en un mundo de intereses sociales políticos y económicos.
- En nuestro país, se han expedido leyes en procura de cumplir pactos internacionales encaminadas a adoptar medidas, prevenir y sancionar el acoso sexual como el la ley 1010 de 2006, que en literatura parece aceptable, pero la complejidad de definir las conductas, asuntos técnicos del procedimiento, y el miedo de las conductas a denunciar, hacen que esta clase de delitos no se pare, por la falta de operatividad de los funcionarios judicializados, pues estamos en un país donde la justicia es corrupta

**ANEXO 2**  
**TRIANGULACIÓN JURISPRUDENCIAL**

<b>ANALISIS SENTENCIA I</b>	<b>ANALISIS SENTENCIA II</b>	<b>ANALISIS SENTENCIA III</b>
<p>Es claro que la conducta ejecutada por el fiscal acusado tenía connotación o una finalidad de tener provecho sexual y no una finalidad diversa como busca que se acoja la alegación defensiva al aseverar que carecieron de ilicitud, esto es, que estuvieron desprovistos de ánimo dañoso cual si fuesen simples muestras de cortesía para generar un ambiente de confianza con las usuarias del ente que representaba, como dijo el procesado en su atestación dentro del juicio oral, pretendiendo hacer creer que las expresiones que usó eran ingenuas muestras de cordialidad. El entorno fáctico ilícito, encuentra la Corte, está demostrado de manera irrefutable en audiencia del 13 de febrero de 2019, registró 00:15:22 y ss. Características comunes en que se desplegó la conducta plural asumida por Adolfo Muñoz González que es cierto, usó su condición de Fiscal Delegado ante los Juzgados Promiscuos municipales de San Vicente de Chucurí, para asediar y</p>	<p>El mandato constitucional les imprime a las relaciones laborales un carácter específico y jurídicamente separado de otro tipo de relaciones, en punto al respeto de la dignidad humana. Las diferencias que puedan existir entre empleador y empleado, o entre los distintos empleados, en razón a factores económicos, sociales, culturales, religiosos, sexuales, raciales, familiares, afectivos o de otra índole, en ningún caso pueden dar pie a restarle trascendencia a tratos lesivos de la dignidad humana, derecho inviolable de todas las personas” Maltrato laboral.</p> <p style="text-align: center;">Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad</p>	<p>El presente es un concepto personal acerca de la sentencia SP931-2020 de la corte Constitucional sala cuarta penal.</p> <p>Se investigaron hechos de un abuso sexual por parte de un director de una institución de un centro de menores, el cual este sujeto penetra en horas de la noche al dormitorio del menor y hace tocamientos en su miembro a un menor, el cual es denunciado por la víctima. El Juez en primera instancia condena al agresor, y en apelación lo absuelve. En revisión en la sala de casación confirman el fallo de segunda instancia, por que la fiscalía no adecuó de forma precisa el delito por el cual se le imputa condena. Como argumento en las dos instancias en donde se absuelve al victimario se refiere prácticamente a un error de</p>

<p>acosar a mujeres humildes que acudían ante su despacho buscando ayuda y diligencia en las investigaciones penales que adelantaba en contra de los padres de sus hijos por inasistencia alimentaria.</p> <p>Se concluye, también, a partir de la prueba recaudada, que el comportamiento asumido por el Fiscal Muñoz González es absolutamente reprochable pues constituye una traición flagrante a sus deberes oficiales y a lo que la sociedad espera y desea de un funcionario judicial, en tanto su deber misional, entre otros, es el de velar por el respeto, garantía y protección de los derechos de las víctimas, los testigos y demás intervinientes en los respectivos procesos bajo su cargo, de conformidad con el artículo 250-7 de la Constitución Política.</p>	<p>y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.</p> <p>Discriminación laboral: Numeral modificado por el artículo 76 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:&gt; todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.</p>	<p>carácter técnico. La víctima no obtuvo del estado el deber de hacer justicia por que el ente investigador con sus carencias no acertó a demostrar los hechos fácticos acorde con la conducta del agresor. Y la corte no hace nada por enmendar nada para la víctima. Solo determina casar la sentencia con la segunda instancia. Resultado. El victimario no fue sancionado y la víctima no obtuvo justicia, por un tecnicismo jurídico y falta de oficiosidad de la Fiscalía.</p>
---	--	---

### **Análisis.**

- De las sentencias material del presente trabajo podemos destacar que encontramos la práctica de una conducta lesiva para las personas que constituyen una grave afectación psicológica, social, y que es práctica indigna en nuestra sociedad, porque aprovechando de la posesión de poder que ostentan ciertos funcionarios, abusan para cometer delitos principalmente contra la mujer acosándolas para obligar o quebrantar su integridad y que las personas terminen cediendo a sus objetivos laborales

- Está de por medio la relación de poder, analizamos la sentencia donde un fiscal aprovecha de su estatus para obtener favores sexuales de mujeres que acudían a su despacho a preguntar por sus procesos, quienes motivados por el interés jurídico tenían que soportar el acoso sexual del funcionario de la rama judicial solo por estar en un nivel inferior de poder y hasta en un estado de necesidad, buscando la operatividad de la justicia en responsabilidad del estado, Así mismo un director de un centro de menores penetra al dormitorio de un menor de 14 años para hacerle tocamientos indebidos, aprovechando de su investidura y mando en la institución. Ocurre también un tremendo abuso dentro de la resolución de la tercera sentencia la grave falta contra la dignidad humana el fenómeno social de la discriminación cuando los propios compañeros de trabajo con la displicencia de los jefes de trabajo acosan a un afrodescendiente.

Los elementos como discriminación racial, acoso se reúnen dentro de la conducta del acoso, porque mayormente se ejerce contra mujeres por su sexo, y a las personas de color en razón de la raza.

### ANEXO 3 TRIANGULACIÓN REVISIÓN DOCUMENTAL

<b>TRIANGULACIÓN NORMATIVA</b>	<b>TRIANGULACIÓN JURISPRUDENCIAL</b>	<b>TRIANGULACIÓN BIBLIOGRÁFICA</b>
<p>Análisis.</p> <p>En primer lugar el artículo 13 de la constitución Colombiana garantiza la libertad e igualdad de todos los colombianos frente a la ley, y es deber del estado promover las condiciones para la materialización de los principios y obligaciones, pero hasta la</p>	<p>Análisis.</p> <p>De las sentencias material del presente trabajo podemos destacar que encontramos la práctica de una conducta lesiva para las personas que constituyen una grave afectación psicológica, social, y que es práctica indigna en nuestra</p>	<p>Análisis</p> <p>El acoso laboral es un problema social, que a través de la historia se había ocultado, inclusive no tenía valor alguno, y a un más cuando la afectada era una mujer, debido a que dentro de los parámetros mentales hacia parte de las acciones que una mujer</p>

<p>presente la normatividad existente no es eficiente frente al acoso sexual para lograr una protección a la mujeres principalmente y sancionar acosadores, que amparados en el poder practican el delito del acoso sexual principalmente en las entidades públicas.</p> <p>El Derecho internacional intenta fomentar el castigo y protección de las personas que sufren este flagelo por su sexo y estado de indefensión frente a las relaciones de poder, así la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 1 establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, principio que está lejos de materializarse, por la cultura de las sociedades y porque trajinamos en un mundo de intereses sociales políticos y económicos.</p> <p>En nuestro país, se han expedido leyes en procura de cumplir pactos internacionales encaminadas a adoptar medidas, prevenir y sancionar el acoso sexual como el la ley 1010 de</p>	<p>sociedad, porque aprovechando de la posesión de poder que ostentan ciertos funcionarios, abusan para cometer delitos principalmente contra la mujer acosándolas para obligar o quebrantar su integridad y que las personas terminen cediendo a sus objetivos sexuales. Está de por medio la relación de poder, analizamos la sentencia donde un fiscal aprovecha de su estatus para obtener favores sexuales de mujeres que acudían a su despacho a preguntar por sus procesos, quienes motivados por el interés jurídico tenían que soportar el acoso sexual del funcionario de la rama judicial solo por estar en un nivel inferior de poder y hasta en un estado de necesidad, buscando la operatividad de La justicia en responsabilidad del estado, Así mismo un director de un centro de menores penetra al dormitorio de un menor de 14 años para hacerle tocamientos indebidos aprovechando su investidura y mando en la institución. Ocurre también un tremendo abuso dentro de la resolución de la tercera sentencia la grave falta contra la dignidad humana</p>	<p>tenía que asumir sin oponerse a aquel flagelo, y miramos que en los hombres era un tabú ya que su hombría no se podía mancillar pensando que el acoso laboral también se presentaba en el sexo masculino y al que le llaman el sexo fuerte, como siempre se lo ha denominado, es decir que este tema era excluyendo, miramos que la ley y la jurisprudencia espero mucho tiempo para poderlo tipificar, ya que solo a partir del año 2008 se lo introdujo en la reforma del código Penal. Lo que si podemos tener claro en estos tres textos bibliográficos el acoso sexual causa el mismo daño a mujeres, hombres, homosexuales, transgénero. Es decir que incluye a todo ser humano que se le transgrede su dignidad con manifestaciones que vayan en contra de lo no querer recibir, o pervivir, la sociedad y el mundo siguen permitiendo dañar a las personas, en su autoestima y desarrollo como persona, porque aunque hoy en día la ley existe es muy difícil comprobar este delito,</p>
---	--	---

<p>2006, que en literatura parece aceptable, pero la complejidad de definir las conductas, asuntos técnicos del procedimiento, y el miedo de las conductas a denunciar, hacen que esta clase de delitos no se pare, por la falta de operatividad de los funcionarios judicializados, pues estamos en un país donde la justicia es corrupta.</p>	<p>el fenómeno social de la discriminación cuando los propios compañeros de trabajo con la displicencia de los jefes de trabajo acosan a un afrodescendiente. Los elementos como discriminación racial, acoso se reúnen dentro de la conducta del acoso, porque se ejerce contra mujeres por su sexo, y a las personas de color en razón de la raza.</p>	<p>porque la vergüenza, el chantaje, la falta de pruebas frente al testimonio, la necesidad y otros factores del contexto, no permiten que la persona afectada pierda el miedo y denuncie y ante esto siempre queda oculto, a tal punto que la víctima se vuelve victimario de sus miedos.</p>
---	--	--

### **Análisis**

El acoso laboral, se presenta de una u otra forma en todas las relaciones de poder. El hostigamiento o acoso laboral constituyen violencia contra la dignidad de las personas y especialmente contra las mujeres por medio de conductas específicas y que deben ser sancionadas. El acosador está en una posición de supra subordinación respecto de la víctima. Los espacios de interacción social laboral son públicos y dan lugar a situaciones de violencia social, las cuales pueden representar formas conocidas sexualmente. Entonces, se exterioriza la violencia sexual, y que afecta la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos. El derecho a una vida libre de violencia incluye el ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a las preceptos constitucionales, a los derechos humanos y pactos internacionales que se predicen a favor de la dignidad humana y los derechos de la mujer discriminada por razón de su género, raza. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, de 1995. Hostigamiento sexual y acoso sexual



Asimismo, la violencia se constituye en una forma de discriminación al entender como causal al sexo y la necesidad de modificar patrones socioculturales como los que excluyen a las personas y, en particular, a la mujer por motivos de género y sexo. Se concluye que existe una intersección de tipos de violencia donde identifica la presencia simultánea de violencia estructural, violencia laboral, violencia de género y violencia sexual, las cuales se manifiestan por medio del hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las encuestas nos reflejan en un mayor porcentaje hacia las mujeres.

#### ANEXO 4 TRIANGULACIÓN NORMATIVA

<b>DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA</b>	<b>DIGNIDAD HUMANA Y DERECHO A LA IGUALDAD</b>	<b>DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY 1010 DE 2006</b>
<p>Artículo 25. La carta fundamental de Colombia manifiesta que el trabajo es un derecho y una obligación social del Estado y por tanto debe obtener de esta protección especial. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones justas y dignas. El artículo 48 Superior establece que la Seguridad Social es un servicio público a cargo del Estado, y para todos sus habitantes, basado en los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, de acuerdo a la Ley. El derecho a la seguridad social tiene carácter de irrenunciable.</p>	<p>La Dignidad humana en el Estado Social de Derecho en Colombia            Todos los seres humanos deben ser respetados y protegidos en su dignidad y el Estado tiene la obligación de garantizar este derecho. En consecuencia, los ciudadanos podrán exigir prestaciones efectivas como, la atención en salud, la vivienda digna y mínimo vital, y demás derechos que logren condiciones mínimas de existencia. La Corte Constitucional en sentencia T-406/92 establece que el Estado de derecho, está sustentado en la dignidad de los individuos, el</p>	<p>La violencia laboral en Colombia, es un tema que no se puede ocultar y cada día es más evidente estas prácticas indignas en contra de los y las trabajadoras, que por miedo a represalias callan o no se atreven a denunciar por no tener la seguridad jurídica y la del empleo. Las víctimas sufren de actos humillantes, hostiles y discriminatorios por sus jefes, empleadores y compañeros de trabajo, en</p>

<p>El artículo 53 superior establece los principios fundamentales referentes a los derechos laborales.</p> <p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores sin discriminación.</p> <p>Remuneración mínima vital y móvil, para cubrir las necesidades básicas.</p> <p>Estabilidad en el empleo.</p> <p>prohibición de despidos injustos.</p> <p>Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales:</p> <p>La facultad para negociar sobre derechos inciertos y discutibles.</p> <p>Situación más favorable al trabajador. Ante cualquier duda en la aplicación e interpretación de la ley.</p> <p>Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas.</p> <p>Garantía de acceso a la seguridad social. la capacitación, adiestramiento y el descanso necesario remunerado.</p> <p>Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Derecho al pago oportuno de sus salarios y al reajuste periódico pensional.</p>	<p>derecho a la vida en condiciones dignas.</p> <p>La dignidad humana es el principio fundamental y base para los demás derechos de las personas, y su especial protección está en la tutela, ante el quebrantamiento de un derecho fundamental, por agravio infligido a la dignidad humana de las personas.</p> <p>La tutela en el ordenamiento jurídico, es una herramienta efectiva para brindar el acceso y protección de los derechos fundamentales.</p> <p>El derecho a la igualdad significa que todos los seres humanos somos iguales; ningún ser es superior a otro, por lo tanto, tenemos los mismos derechos, y no puede discriminarse a nadie por su posición política, religión, color de piel o sexo.</p> <p>La dignidad humana nos da el derecho natural que tenemos todos los seres humanos a ser valorados como sujetos individuales y sociales, por el simple hecho de ser personas.</p> <p>La dignidad humana nos permite, el derecho a identificarnos</p>	<p>instituciones privadas y públicas.</p> <p>Por definición expuesta en la Ley 1010, acoso laboral constituye toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, con el objeto de infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del empleado.</p> <p>Colombia, Aún con los avances en la legislación contra el acoso laboral, aún tiene trabajo que realizar normativamente para lograr su erradicación.</p> <p>La ley en su contenido no tuvo en cuenta reglas para las diversas formas de relaciones laborales en Colombia, como ejemplo</p>
---	---	---

<p>Los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia hacen parte de su legislación interna y tienen carácter vinculante.</p> <p>Los contratos y convenios de trabajo no pueden ir en detrimento de la dignidad humana ni de los derechos laborales.</p>	<p>nosotros mismos, a sentirnos realizados, lo que se manifiesta en la posibilidad de elegir una profesión o trabajo, expresar nuestras ideas y respetar a los demás.</p>	<p>la orden de prestación de servicios, contrato por mano de obra o a comisión.</p>
--	---	---

### **Análisis.**

- El artículo 13 de la constitución de Colombia, proclama la libertad e igualdades de todos sus asociados con respecto a la ley, en consecuencia, el Estado está en la obligación de promover políticas, y brindar las condiciones para hacer efectivos los principios y derechos, pero encontramos que en la presente la normatividad existe vacíos jurídicos frente al acoso laboral, para las diversas formas de contratación laboral.

- Organismos no gubernamentales internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, por intermedio de sus convenios y tratados tienen como objetivo la defensa de los trabajadores de la práctica violenta, y discriminatorias, fomentando la implementación de políticas, legislación, y sanción

De los perpetradores de la práctica de estas conductas. La declaración de los Derechos Humanos en su artículo primero, proclama que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Sin embargo, por la cultura de las sociedades y porque vivimos en un mundo de intereses económicos, sociales y políticos solo se hace realidad el principio.

- Con la expedición de la ley 1010 de 2006 se procura cumplir los pactos internacionales con el objetivo de adoptar medidas, prevenir y sancionar el acoso, sin embargo, la complejidad de definir las conductas, asuntos técnicos del procedimiento, y el miedo de las víctimas a denunciar, y el temor por su estabilidad laboral no permite la

eficiencia de la ley. Además, la gente en nuestro país no confía en las instituciones judiciales, porque las consideramos y en la realidad son corruptas en su mayoría.

## ANEXO 5

### TRIANGULACIÓN JURISPRUDENCIAL

<b>Análisis Sentencia 1</b> <b>Sentencia T-611/01</b> <b>Corte Constitucional</b> <b>Derecho al trabajo-Doble dimensión</b> <b>Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño</b>	<b>Análisis Sentencia 2</b> <b>Sentencia 01359 de 2014</b> <b>Consejo de Estado</b> <b>Acoso laboral</b> <b>Consejera ponente: María Elizabeth García González</b>	<b>Análisis Sentencia 3</b> <b>Corte Suprema de Justicia</b> <b>deber de acreditar los hechos constitutivos de acoso</b> <b>Magistrado Ponente: Omar Ángel Mejía Amador</b>
<p>La Constitución de Colombia reconoce una doble dimensión en el derecho al trabajo. Individual y Colectiva</p> <p>Individual: Es la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas.</p> <p>Colectiva: Los poderes públicos reciben un mandato constitucional para implementar y ejecutar una política plena y clara de empleo, y este derecho no sea una simple expectativa.</p> <p>Derecho al Trabajo.</p> <p>Interpretación legal.</p> <p>La justicia ordinaria laboral tiene como finalidad la resolución de un litigio entre un trabajador y su empleador. La valoración jurídica se</p>	<p>La Sentencia 01359 de 2014 del Consejo de Estado se ocupa del tema de las prácticas de acoso laboral y la protección especial a las madres cabeza de familia.</p> <p>La obligación constitucional que tiene el Estado para protección especial a las madres cabeza de familia se encuentra fundada en su Artículo 43 al proclamar la igualdad entre hombres y mujeres en derechos y oportunidades, y que en su segundo inciso ordena el deber del estado de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.</p> <p>En esta sentencia se establece que la acción constitucional del mecanismo de la tutela, proclamado en el artículo 86</p>	<p>Antecedentes:</p> <p>Carmen Helena Gaitán Córdoba impetró demanda laboral contra la Fábrica de Quesos Italianos del Vecchio S.A. para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.</p> <p>Ella laboró desde el 19 de junio de 2012 hasta el 29 de septiembre de 2014, con un salario de \$12.000.000.</p> <p>También denuncia acoso laboral por su empleador y solicitó su reintegro al cargo como Gerente Administrativa o similar, con el reconocimiento de salarios y prestaciones dejados de percibir.</p>

<p>hace con la aplicación de reglas que persiguen definir de forma inequívoca los derechos y obligaciones provenientes de una relación contractual, donde midió el ejercicio de la voluntad de las partes. Considerando que existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación tiene un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas en la actividad laboral y productiva de una empresa. La Constitución de Colombia reconoce una doble dimensión en el derecho al trabajo.</p> <p><b>Individual y Colectiva</b></p> <p><b>Individual:</b> Es la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas.</p> <p><b>Colectiva:</b> Los poderes públicos reciben un mandato constitucional para implementar y ejecutar una política plena y clara de empleo, y este derecho no sea una simple expectativa.</p> <p><b>Derecho al Trabajo.</b></p> <p><b>Interpretación legal.</b></p> <p>La justicia ordinaria laboral tiene como finalidad la resolución de un litigio entre un trabajador y su</p>	<p>superior, es procedente en casos de acoso laboral. Para este litigio, se considera que la actora, quien tiene la condición de ser madre cabeza de familia, merece especial protección por parte del Estado.</p> <p><b>Definición de acoso laboral:</b> Es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno; cuyo objetivo es la Sentencia 01359 de 2014 del Consejo de Estado se ocupa del tema de las prácticas de acoso laboral y la protección especial a las madres cabeza de familia.</p> <p>La obligación constitucional que tiene el Estado para protección especial a las madres cabeza de familia se encuentra fundada en su Artículo 43 al proclamar la igualdad entre hombres y mujeres en derechos y oportunidades, y que en su segundo inciso ordena el deber del estado de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.</p> <p>En esta sentencia se establece que la acción constitucional del mecanismo de la tutela,</p>	<p>Subsidiariamente pidió la liquidación de cesantía, indemnización por despido sin justa causa y otros conceptos. Así la corte en sus consideraciones devela que, se demostró la existencia de errores en algunos pagos no salariales, sin embargo, no advierte un aprovechamiento arbitrario del trabajo de la demandante.</p> <p>En la sentencia se analizó la participación de la demandante en una reunión</p> <p><b>Antecedentes:</b></p> <p>Carmen Helena Gaitán Córdoba impetró demanda laboral contra la Fábrica de Quesos Italianos del Vecchio S.A. para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.</p> <p>Ella laboró desde el 19 de junio de 2012 hasta el 29 de septiembre de 2014, con un salario de \$12.000.000.</p> <p>También denuncia acoso laboral por su empleador y solicitó su reintegro al cargo como Gerente Administrativa</p>
--	--	---

<p>empleador. La valoración jurídica se hace con la aplicación de reglas que persiguen definir de forma inequívoca los derechos y obligaciones provenientes de una relación contractual, donde midió el ejercicio de la voluntad de las partes. Considerando que existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación tiene un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas en la actividad laboral y productiva de una empresa. El conjunto de derechos y obligaciones integra el marco de interpretación del juez para resolver las diferencias o motivar un acuerdo entre las partes en conflicto. Sin embargo, si se llega a una situación de duda, esta se resuelve a favor del trabajador.</p> <p>Derecho al Trabajo Interpretación constitucional.</p> <p>El Derecho al trabajo es uno de los valores esenciales de nuestra organización política social, fundada en el Estado Social de Derecho. Se reconoce como derecho fundamental especialmente protegido en todas sus modalidades y a todas las personas a desempeñarse en condiciones dignas</p>	<p>proclamado en el artículo 86 superior, es procedente en casos de acoso laboral. Para este litigio, se considera que la actora, quien tiene la condición de ser madre cabeza de familia, merece especial protección por parte del Estado.</p> <p>Definición de acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno; cuyo objetivo es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral o inducir a la renuncia por parte del trabajador.</p> <p>Estabilidad reforzada para madres cabeza de familia: La actora ostenta la condición de madre cabeza de familia, y le asiste ser cobijada por este derecho constitucional que busca proteger a las mujeres que ejercen la jefatura del hogar y tienen bajo su cargo hijos menores u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, por esta razón procede la acción de tutela en su caso específico.</p>	<p>o similar, con el reconocimiento de salarios y prestaciones dejados de percibir.</p> <p>Subsidiariamente pidió la liquidación de cesantía, indemnización por despido sin justa causa y otros conceptos. Así la corte en sus consideraciones devela que, se demostró la existencia de errores en algunos pagos no salariales, sin embargo, no advierte un aprovechamiento arbitrario del trabajo de la demandante.</p> <p>En la sentencia se analizó la participación de la demandante en una reunión sindical y se concluyó que estos actos no son contrarios a sus deberes laborales ni van contra derechos de terceros.</p> <p>La sala en su análisis define si la terminación unilateral del contrato de trabajo es constitutiva de un comportamiento retaliativo, al presentar la demandante denuncia por acoso laboral y</p>
---	---	--

<p>y justas en desarrollo y obligación del Estado a través de políticas de empleo. El derecho al trabajo es de altísima importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento de los fines Institucionales del Estado.</p> <p>La interpretación de la dimensión constitucional no procura un fallo en el conflicto entre trabajador y empresario para hallar la solución correcta; sino que persigue las posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales.</p> <p>La protección Constitucional del derecho al trabajo tiene como objetivo optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder.</p>	<p>La accionante se vinculó laboralmente al USPEC en 2013 y que en menos de siete (7) meses ha sido reubicada y trasladada cuatro (4) veces de cargo y manifiesta que el acto administrativo, se basa en falsas motivaciones, abuso de poder, trato desigual y violación de su derecho de defensa.</p> <p>Además, alega haberle hecho descuentos salariales por calamidades sufridas debidamente justificadas, lo que considera lesivos para sus derechos como madre cabeza de familia.</p> <p>En suma, esta sentencia del Consejo de Estado destaca la importancia y la obligación del Estado de proteger a las madres cabeza de familia y afirma que el acoso laboral es una violación a los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.</p>	<p>determinar si el despido es ineficaz.</p> <p>los artículos 7 y 8 de la ley 1010 de 2006, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son:</p> <p>Para que opere la protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, porque la garantía de estabilidad, se le proporciona a quien adelante el proceso preventivo y correctivo.</p> <p>La accionante fue despedida de su cargo.</p> <p>Existe una presunción y consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la presentación de la queja, se entiende es producto del acoso.</p> <p>La Sala coincide con el tribunal que hay necesidad de acreditar la conducta enmarcada dentro de las descritas en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006 y que</p>
---	---	---

		verificados los hechos no son constitutivos de acoso laboral.
--	--	---

### ANÁLISIS DE LA TRIANGULACIÓN JURISPRUDENCIAL

Si bien es cierto, que es una labor fundamental para protección de los trabajadores, ser respetados como personas, lo que conlleva a una serie de acciones por parte del Estado, como adoptar políticas, que erradiquen el acoso laboral sustancialmente, además de legislar de manera oportuna, eficiente y a la par con el desarrollo y avance de la sociedad de forma, cultural económica científica, y en la que van inmersos la actividad del nombre, es importante destacar que la ley así como promueve, regula y protege al trabajador de forma preferente, también la ley no puede ir más allá en favor de unos con el detrimento de otros.

Las sentencias aquí citadas nos proporcionan fundamento sobre el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, y a través de las normas relievare la importancia de la dignidad del trabajador, el cual no puede ser menoscabado físicamente ni psicológicamente y debe ser respetado íntegramente proporcionándole un ambiente laboral digno, es también importante que no se puede abusar de esas prerrogativas protectoras, por lo que la ley también balancea derechos y obligaciones estableciendo sus diferencias, para regular las relaciones entre empleados y empleadores.

### ANEXO 6

#### TRIANGULACIÓN BIBLIOGRÁFICA DOCUMENTAL

<b>ACOSO LABORAL EN COLOMBIA</b>	<b>EN 2024, EL ACOSO LABORAL PUEDE SER UNA AMENAZA AL EQUILIBRIO EN LAS ORGANIZACIONES.</b>	<b>OIT APRUEBA UNA NORMA DE VITAL IMPORTANCIA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL</b>
Acoso Laboral en Colombia El tema del acoso laboral es de mucha relevancia en	El acoso laboral es más frecuente de lo que se piensa, pues es una circunstancia que afecta psicológicamente a las personas que lo han sufrido, bajando su	La violencia y el acoso en el ámbito laboral, producen daño físico, psicológico o sexual, constituyen ahora un



<p>Colombia y el estado en cumplimiento de convenios internacionales más comprometidos con su sociedad ha promulgado leyes, principalmente la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Esta normativa busca prevenir y corregir comportamientos de agresión física y psicológica en el ámbito del trabajo. Durante muchos años, se han venido realizando diversos estudios sobre las conductas que constituyen acoso laboral, fenómeno que afecta a las víctimas y a las empresas en su desarrollo y producción.</p> <p>En Colombia se ha abordado el tema frente a varios aspectos relacionados con el acoso laboral.</p> <p>Antecedentes y normatividad:</p> <p>Desde 1.980, Colombia viene haciendo esfuerzos para la regulación de las relaciones laborales, donde se tiene en cuenta aspectos</p>	<p>productividad, vulnera su autoestima, deteriora las relaciones laborales y afecta de manera grave a sus víctimas, quienes en la mayoría de casos optan por guardar silencio debido al temor o simplemente por falta de pruebas que comprueben el acoso.</p> <p>El acoso laboral se presenta entre compañeros y no necesariamente viene de superiores, según el informe de ELSA (Espacios Laborales sin Acoso) 2022, empresa que analizó a más de 120 empresas en Colombia, por medio de una herramienta digital desarrollada por Gender Lab, con el apoyo y financiamiento del Banco Internacional de Desarrollo.</p> <p>Del dicho análisis se concluye que el 42% de los casos de acoso sexual laboral se dan entre compañeros.</p> <p>El doctor Julio César Pineda, director del programa de psicología de la Fundación Universitaria San Mateo, afirma que el fenómeno del acoso laboral se presenta con</p> <p>En 2024, el acoso laboral puede ser una amenaza al equilibrio en las organizaciones.</p> <p>El acoso laboral es más frecuente de lo que se piensa, pues es una circunstancia que afecta psicológicamente a las</p>	<p>incumplimiento o abuso de los derechos humanos. Con esta nueva norma internacional se trata de proteger realmente a los trabajadores.</p> <p>3. La Organización Internacional del Trabajo celebró un convenio y una Recomendación para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en junio de 2019, la 108ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo y es jurídicamente vinculante.</p> <p>4. El Convenio define que la violencia y el acoso laboral también se consideran "una amenaza para la igualdad de oportunidades" que es "inaceptable e incompatible con el trabajo decente".</p> <p>5. El objetivo sustancial de esta nueva norma internacional es la protección efectiva de los trabajadores, indistintamente de su situación contractual.<sup>6</sup></p> <p>1. La Organización Internacional del Trabajo aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral.</p>
--	--	---

<p>como las condiciones físicas del lugar donde se desarrollan las actividades de trabajo, incluyendo las herramientas para la ejecución de las obligaciones.</p> <p>La Ley 1010 de 2006 se creó para establecer medidas de prevención, y sanción para a los comportamientos constitutivos de acoso laboral, y en ella se establece que el acoso laboral es una serie de comportamientos que pueden generar violencia psicológica en la víctima. Estas conductas que afectan al trabajador, también afectan de forma negativa a la empresa.</p> <p>La Corte Constitucional ha contribuido a tipificar el acoso laboral y a identificar las conductas que se configuran como acoso laboral.</p> <p>En las diversas organizaciones públicas del País, se ha estudiado el</p>	<p>personas que lo han sufrido, bajando su productividad, vulnera su autoestima, deteriora las relaciones laborales y afecta de manera grave a sus víctimas, quienes en la mayoría de casos optan por guardar silencio debido al temor o simplemente por falta de pruebas que comprueben el acoso.</p> <p>El acoso laboral se presenta entre compañeros y no necesariamente viene de superiores, según el informe de ELSA (Espacios Laborales sin Acoso) 2022, empresa que analizó a más de 120 empresas en Colombia, por medio de una herramienta digital desarrollada por Gender Lab, con el apoyo y financiamiento del Banco Internacional de Desarrollo.</p> <p>Del dicho análisis se concluye que el 42% de los casos de acoso sexual laboral se dan entre compañeros.</p> <p>El doctor Julio César Pineda, director del programa de psicología de la Fundación Universitaria San Mateo, afirma que el fenómeno del acoso laboral se presenta con mayor frecuencia en un entorno donde la presión es alta, generando en el trabajador demasiada exigencia lo que</p>	<p>2. La violencia y el acoso en el ámbito laboral, producen daño físico, psicológico o sexual, constituyen ahora un incumplimiento o abuso de los derechos humanos. Con esta nueva norma internacional se trata de proteger realmente a los trabajadores.</p> <p>3. La Organización Internacional del Trabajo celebró un Convenio y una Recomendación para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en junio de 2019, la 108ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo y es jurídicamente vinculante.</p> <p>4. El Convenio define que la violencia y el acoso laboral también se consideran "una amenaza para la igualdad de oportunidades" que es "inaceptable e incompatible con el trabajo decente".</p> <p>5. El objetivo sustancial de esta nueva norma internacional es la protección efectiva de los trabajadores, indistintamente de su situación contractual.</p>
--	---	---

<p>fenómeno de acoso laboral analizando los factores que influyen en su generación y el impacto en las víctimas. En suma, la conducta del acoso laboral es un tema muy complejo, por lo que se necesita atención jurídica, comprensión e interpretación formal de la jurisprudencia. El nacimiento de La Ley 1010 de 2006 es un avance importante para tratar este tema, sin embargo, aún existen muchos retos en su aplicación y es la carga de la prueba para las víctimas.</p>	<p>afecta de forma psicológica, le produce ansiedad, depresión y angustia. Muchas de las empresas tienen adoptadas políticas de inclusión, diversidad, equidad de género y manuales expresos prohibiendo el acoso laboral, las medidas no son suficientes para contrarrestar las prácticas de este tipo de comportamientos. Observando la encuesta mundial que realizó la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo (LRF) y Gallup, el 23% de empleados han sido víctimas de violencia y acoso en el trabajo. Este mismo estudio demuestra que existen factores que hacen que las personas no hablen sobre estas situaciones, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o porque culturalmente estos comportamientos se consideran normales. En la encuesta también se evidencia la presencia de acoso sexual en el ámbito laboral, la mayoría de las víctimas son mujeres, y el 41% prefiere sobrellevar la situación individualmente, y no denunciar, por temor a perder el trabajo. El acoso laboral y sexual se</p>	<p>6. En este escenario abarca a personas que desempeñan actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, tareas de voluntariado, o las que busquen trabajo.</p> <p>7. Así mismo a los trabajadores a los que se les haya rescindido su contrato laboral.</p> <p>8. La nueva norma comprende la violencia y el acoso en el ámbito laboral y comprende:</p> <p>9. . Lugares donde se paga a un trabajador.</p> <p>10. . Lugares de descanso o comer, o instalaciones sanitarias de lavado o de cambio de indumentaria.</p> <p>11. . Durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades de tipo social, o de índole profesional.</p> <p>12. . Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación, en alojamientos proporcionados por el empleador.</p> <p>13. Cuando se desplaza desde y hasta el lugar de trabajo.</p>
---	---	--

	enfoca diferencialmente en las mujeres, debido a la percepción de debilidad y sensibilidad. Este morbing también puede recaer sobre los hombres, pero no se reconoce debido a la burla y presión social.	<p>14. También se reconoce que los casos de violencia y acoso pueden involucrar a terceras personas.</p> <p>15. La violencia y el acoso laboral, también se consideran una amenaza para la igualdad de oportunidades.</p>
--	--	---

### **Análisis**

El acoso laboral es un problema social de tipo mundial, que antes se ocultaba, o no existía las herramientas necesarias para erradicarlo, un avance social y de pensamiento han hecho ver que esta clase de comportamientos son de efectos lesivos para los trabajadores y de mucha gravedad, inclusive no tenía valor alguno, y si se trataba de una mujer mucho menos. Poco a poco se han ido consolidando herramientas jurídicas, cuyo origen está en las políticas internacionales y en los acuerdos y convenios, con la Organización Internacional del Trabajo, que tienen carácter vinculante para los estados miembros. La adopción de políticas y normas tienen como objetivo erradicar el acoso laboral, que transgrede los derechos humanos y fundamentales de las personas, por sus efectos negativos que no sólo menoscaban la dignidad de las personas, sino que tiene efectos negativos en la empresa en su desarrollo y productividad.



UNIVERSIDAD  
**CESMAG**

NIT: 800.109.387-7  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

**CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O  
TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)**

**CÓDIGO:** AAC-BL-FR-032

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 09/JUN/2022

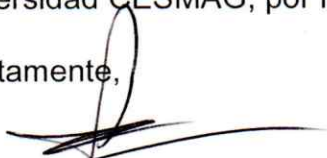
San Juan de Pasto, enero 28 de 2025

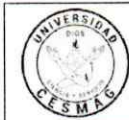
Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
Universidad CESMAG  
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado, denominado Implicaciones de la carga de la prueba en los procesos de acoso laboral en privado en Colombia, presentado por el autor José Enrique Portilla Caicedo del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

  
Johanna Elizabeth Ortega Caicedo  
C.C. No. 54.652.084  
Programa de Derecho  
Cel: 3148032780  
Email: jeortega1@unicesmag.edu.co



UNIVERSIDAD  
**CESMAG**

NIT. 800.109.387-7  
VON ADMINISTRACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO:** AAC-BL-FR-031

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
JOSE ENRIQUE PORTILLA CAICEDO	5213815
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<a href="mailto:Jose823portilla@hotmail.com">Jose823portilla@hotmail.com</a>	3106899410
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del asesor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<i>Johanna Elizabeth Ortega</i>	<i>59.652.084</i>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<i>jeortegaz@unesmag.edu.co</i>	<i>314 8032780</i>
<b>Título del trabajo de grado:</b>	
IMPLICACIONES DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LOS PROCESOS DE ACOSO LABORAL EN PRIVADO EN COLOMBIA	
<b>Facultad y Programa Académico:</b>	
PROGRAMA DE DERECHO	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación,





UNIVERSIDAD  
**CESMAG**

Nº: 809.109.387-7  
VIG. 400 PRESERVA.CI.DIG.

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO:** AAC-BL-FR-031

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 09/JUN/2022

distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

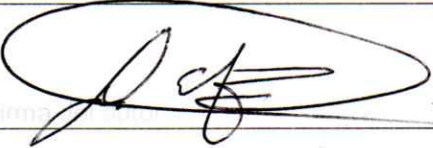
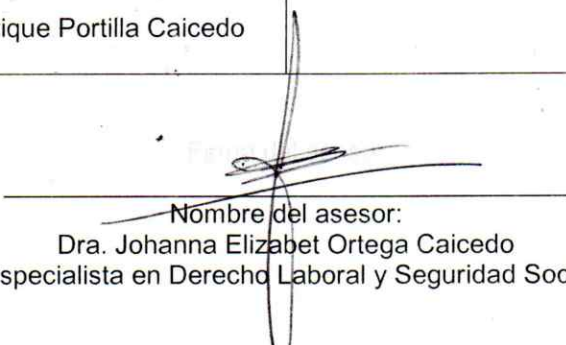
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 28 días del mes de enero del año 2025

	
Nombre del autor: José Enrique Portilla Caicedo	
	
	Nombre del asesor: Dra. Johanna Elizabet Ortega Caicedo Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social