

Procesos judiciales de acoso laboral en Colombia y la carga de la prueba. Análisis desde la perspectiva del maestro Michele Taruffo

Gabriel Alejandro Rosales Morillo¹

Resumen: El movimiento probatorio dentro de los procesos judiciales de acoso laboral denota un alto grado de inconsistencia, pues no se respeta debidamente la presunción establecida en la Ley 1010 de 2006 a favor de los demandantes que alegan haber sido objeto de este tipo de conductas. Ellos, por el contrario, deben desplegar toda el material probatorio a su alcance para demostrar sus afirmaciones, lo que los deja en una aparente desventaja con respecto a sus empleadores. El análisis que aquí se sustenta en las tesis de derecho probatorio desarrolladas por Michele Taruffo.

La forma en la que hoy se plantea la carga de la prueba en los casos mencionados, pone al demandante en la necesidad de acudir a la administración de justicia para convencer al juez y, asimismo, de llevarle la mayor cantidad de material probatorio, para evitar dudas que conlleven una sentencia desfavorable. Además lo deja en la incertidumbre de que dichas pruebas se logren practicar, valorar y analizar de manera que verdaderamente manifiesten la existencia de un acoso laboral.

Palabras clave: Derecho probatorio; acoso laboral.

1. Abogado y candidato a magíster en derecho procesal contemporáneo en la Universidad de Medellín. El presente artículo de investigación es producto del proyecto: "Efectos de la Imposición de la Carga de la Prueba a las Víctimas de Acoso Laboral en el Proceso Judicial".

Labor harassment judicial processes in colombia and the burden of proof. analysis from the perspective of professor Michele Taruffo

Gabriel Alejandro Rosales Morillo

Abstract: The evidentiary movement within the judicial processes of workplace harassment denotes a high degree of inconsistency by not duly respecting the presumption established in Law 1010 of 2006 in favor of the plaintiffs. Regarding this matter, when someone alleges, they had suffered conduct or acts of workplace harassment, they must deploy all the evidentiary burden to prove it. The current situation leaves them at an apparent disadvantage when facing their opponent. The analysis presented in this text is based on the procedural theses supported by Michele Taruffo. Currently, as the burden of proof is disposed of in this kind of case, it will increase the burden on plaintiffs trying to convince the judge. It also makes them bring him the most significant evidence to avoid doubts leading to an unfavorable sentence. On the other hand, they must stand the uncertainty around the practice, assessment, and analysis proof, which may not satisfy the judge.

Keywords: Evidence; workplace harassment.

Introducción

En Colombia, el acoso laboral presenta varias aristas frente a la acción judicial. Esto se debe a que el fallador debe observar los criterios sustanciales y procesales del caso en particular, cuando el ordenamiento jurídico determina que la carga de la prueba la debe asumir directamente el presunto afectado; es decir, es su trabajo convencer al Juez para que tome una decisión a su favor.

Frente a esta circunstancia, se hace necesario tener como norte el debido proceso que, como derecho fundamental busca que se respeten los principios y las reglas que lo integran, lo que incluye también la práctica probatoria en todos los aspectos del orden jurídico.

Existe una particular condición en los procesos por acoso laboral, pues la Ley 1010 de 2006 establece una presunción legal sobre los actos de irrespeto que se presentan entre trabajadores y empleadores. Dicha presunción tiene que ser desvirtuada por la contra parte cuando ha sido llamada a responder en un juicio. Si hacemos un análisis jurisprudencial sobre el particular, tanto de orden horizontal como vertical, no se logra evidenciar que se respete dicha presunción.

Este singular comportamiento, al interior de los procesos judiciales de acoso laboral, puede ser analizado a partir de la teoría expuesta por el doctrinante italiano Michele Taruffo. Para él, el valor de la verdad en la práctica de la prueba es transversal en todo proceso contencioso, en especial al momento de tomar una decisión frente a un caso concreto.

Comenzaremos estudiando el derecho a un debido proceso, haciendo énfasis en el derecho probatorio bajo el planteamiento de las tesis planteadas por Michele Taruffo: después estudiaremos el tratamiento jurídico que se le da al acoso laboral en Colombia y, posteriormente, aterrizaremos el análisis del comportamiento probatorio en los procesos judiciales por acoso laboral de acuerdo con el pensamiento de este autor italiano.

El Derecho a un Debido Proceso en materia Laboral

El debido proceso, entendido como derecho fundamental, se desprende directamente del valor de la justicia y se encuentra consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991 (C.P.). Esta estructura normativa es transversal a todo el ordenamiento jurídico colombiano, ya que establece los parámetros generales que permiten la materialización de los derechos sustanciales.

El debido proceso es, según Calamandrei:

un método impuesto por la autoridad para llegar a la justicia; un método de razonamiento, prefijado y ordenado por la ley, que las partes y los jueces deben seguir etapa por etapa, de acuerdo con una

sucesión preestablecida y una coordinación dialéctica, con el fin de obtener una sentencia justa; el proceso no es sino una operación conducida según este método (citado por Ardila D'León & Carbonell Cantillo, 1985, p. 167).

En el derecho laboral, el debido proceso parte de la interacción de las relaciones laborales que se desarrollan entre los trabajadores y entre estos y sus empleadores. Por ello, para la Corte Constitucional, este derecho fundamental tiene un mayor impacto, debido a la necesidad de que las personas puedan tener un trabajo en condiciones dignas y justas:

Tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor (Corte Constitucional, Sentencia T-470, 1999).

Como se ve en lo citado, el precedente constitucional tiene como epicentro de la relación laboral —y de los procesos judiciales donde se disputan conflictos laborales— el derecho al debido proceso. Este sirve como directriz primordial para guiar la labor judicial al momento de tomar una decisión en la que están en juego derechos fundamentales como el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, libertad de profesión u oficio, la estabilidad laboral, la primacía de la realidad, entre muchos otros.

El derecho a un debido proceso, *per se*, es una de las herramientas que permite la protección de otros derechos de carácter constitucional. Si, en el marco de trámite de acoso laboral ante un operador judicial, el debido proceso no es garantizado a favor del accionante, se desencadenara la afectación de los derechos que se buscan proteger: el trabajo en condiciones dignas y justas, entre otros.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha intentado virar en el mismo sentido de la Corte Constitucional, al fundamentar sus decisiones considerando que el debido proceso —en asuntos laborales— tiene una preponderancia, esto debido a los valores jurídicos que están en juego.

Por mandato constitucional y legal, toda decisión judicial debe fundarse en pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, más aun, el último inciso del artículo 29 constitucional, proscribire cualquier prueba obtenida con violación del debido proceso calificándolas nulas de pleno derecho.

Los derechos al debido proceso y al acceso a la justicia exigen así mismo que las personas que someten sus asuntos a la jurisdicción actúen con diligencia, eficacia y prontitud a fin de que puedan obtener una respuesta definitiva a sus reclamos. Correlativamente quienes son sujetos pasivos de esas demandas, tienen derecho a saber con claridad y certeza hasta cuándo pueden estar sometidos a requerimientos judiciales por una determinada causa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia SL5159-2020, 2020).

El debido proceso está intrínsecamente conectado con las políticas públicas que, en materia laboral, deben adoptar los estados al interior de sus territorios; ya que a partir de su fundamento se empiezan a construir las bases necesarias de un Estado Democrático. Esto toma mayor importancia cuando el legislador define las conductas que pueden atentar contra el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, que es lo que deben sostener las relaciones laborales.

Para Michele Taruffo, el debido proceso tiene un impacto trascendental en la comprensión y análisis del derecho, sobre todo en aquello que permita revelar la realidad de los hechos que invocan a la jurisdicción en busca de la resolución de un determinado problema.

La administración de la justicia es un área del sistema jurídico en la que se plantea, con una mayor y más dramática evidencia, el problema de la verdad y sus conexiones con el derecho. En todo tipo de proceso, ya sea civil, penal, administrativo o incluso constitucional, la decisión involucra la constatación de los hechos que son relevantes para la aplicación del derecho.

Es más, en muchos casos, el verdadero y esencial problema que el juez debe resolver concierne mucho más que la interpretación de la norma que tiene que aplicar como regla de decisión a los hechos que determinaron el objeto del litigio para los que la norma tiene que ser aplicada (Taruffo, 2013, p. 13).

El autor italiano considera que el debate probatorio constituye en una piedra angular, no solo para los procesos judiciales en específico, sino para todo el ordenamiento jurídico imperante y propone que la verdad de los hechos es el fin último del despliegue probatorio generado por las partes del proceso. La material laboral no es la excepción, ya que también existe una regulación que plantea, incluso gracias a un mandato internacional, la importancia de proteger al trabajador, que es la parte más débil en la relación laboral.

Ureña Carozo (2016), quien hace una lectura profunda sobre Taruffo, considera que para el autor italiano la prueba lo es todo en el proceso judicial, el elemento primigenio y central de las pretensiones y la razón de ser de las decisiones judiciales que se jactan de ser justas. En este sentido indica que

para que una decisión judicial sea justa es necesaria la concurrencia, de forma conjunta, de tres condiciones:

- (i) [que] la decisión sea resultado de un proceso justo,
- (ii) [que haya una] correcta interpretación y aplicación de la norma asumida como criterio de decisión,
- (iii) [que se configure] la determinación verdadera de los hechos por el juez.

Situados en esta perspectiva, nos advierte el profesor de la Universidad de Pavía que tienen que darse necesariamente los tres elementos o condiciones, de manera que ninguno de ellos, individualmente considerado, es suficiente para asegurar la justicia de la decisión, dado que tampoco la justicia del proceso es suficiente para garantizar la justicia de la decisión, porque se requieren las otras dos condiciones (Ureña Carozo, 2016, p. 6).

La prueba, al tratarse de un elemento sine qua non de cualquier proceso judicial, debe de contener características que la vuelvan, no solo válida desde una perspectiva formal, sino también legítima. Para que la prueba sea legítima, es necesario que respete, en primer lugar, todos los requisitos del debido proceso, en especial aquellos que tienen que ver con el principio de controversia y contradicción.

En este mismo sentido, la Escuela Nacional Sindical de Colombia afirma que el debido proceso, en materia laboral:

(...) implica que trabajadores y trabajadoras desde la propia citación a un procedimiento disciplinario, deben contar con las garantías mínimas para ejercer su defensa, esto es, con un procedimiento previa y claramente definido y con el respeto absoluto por su dignidad, de tal suerte que el empleador no pueda imponer de forma sorpresiva y arbitraria, sanciones que violenten la garantía constitucional del debido proceso.

(...) Por lo tanto, trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales precisan de profundizar el estudio del debido proceso y la orientación de diligencias y procedimientos de acompañamiento a trabajadoras/es, con miras a comprender y dominar herramientas, acciones y posibilidades, para reivindicar este importantísimo derecho fundamental (Escuela Nacional Sindical, 2006).

Retomando a Taruffo, el debido proceso viene a orientar un verdadero sentido de justicia material. En el marco del derecho laboral, la aplicación de esta idea genera un impacto en la materialización de los derechos a favor del trabajador, cuando este busca que un juez sea quien se los proteja:

Es el Estado de Derecho, más que las reglas formales de la democracia, lo que representa el fundamento de la tutela de los sujetos más débiles, y en general de todos aquellos que son titulares de derechos, frente a la agresiva invasión de los poderes económicos fuertes, y frente a un poder político que se hace esclavo de los intereses privados (Taruffo, 1996).

Es claro que, para Taruffo, el debido proceso no puede ser una herramienta de meras formalidades que no avistan más allá de un verdadero sentido de justicia, con lo que se limitan a la aplicación exegética y rigurosa de una norma jurídica.

El derecho laboral, como una rama que busca lograr un equilibrio entre los

intereses de los trabajadores y de los empleadores, debe propender por el debido proceso. Esto desde una perspectiva administrativa (al interior de las empresas), hasta un estrado judicial. Por ello se deben observar todas las garantías que satisfagan el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

El derecho al trabajo debe ser entendido, dentro del marco de un Estado Social de Derecho, como un deber ser que tiene como objetivo el bienestar de las personas, no solo en el presente, sino hacía el futuro; sobre todo en contextos sociales y regionales como el colombiano, donde su ultraje es evidente y representa poca importancia institucional.

Volviendo sobre la postura de la Corte Constitucional, el derecho al trabajo debe ser dignificado en su máxima expresión, lo que se extiende al respeto de las formalidades plenas con las que debe contar cualquier trabajador en una relación laboral. Esto incluye la posibilidad de hacer valer su defensa y el debido proceso cuando se encuentra inmerso en situaciones que afectan su estabilidad laboral.

El trabajo se preserva por la normativa constitucional "en condiciones dignas y justas", es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos (Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-174, 1997).

En consonancia con lo citado, el artículo 53 constitucional (C.P., 1991) estatuye una serie de principios que buscan la protección del derecho al trabajo desde un marco de trato digno y justo. Entre ellos se encuentra el principio de estabilidad laboral, que tiene una conexión directa con el debido proceso; ya que la imposibilidad que pueda tener el trabajador para valer sus garantías, estaría atentando directamente contra su estabilidad para llevar a cabo las funciones o actividades para las que fue contratado:

La estabilidad laboral reforzada no es, ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Esta debe ser un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda frente a los derechos de los trabajadores, para evitar que se tomen decisiones arbitrarias, irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución (Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-434 de 2020).

Para la justicia constitucional, el debido proceso permea todos los derechos y principios que sostienen el derecho laboral, sobre todo cuando se le exige al Estado desarrollar políticas públicas que contribuyan a mejorar las

condiciones laborales. Las cuales son precarias en Colombia; ya que el debido proceso es constantemente pisoteado, sea por despidos sin justa causa, acoso laboral, bajos salarios, entre otros.

Este aspecto da cuenta de una evidente compatibilidad con las propuestas planteadas por Taruffo, para quien el debido proceso es la columna vertebral del sistema de justicia de cualquier Estado contemporáneo:

La justicia es un fenómeno social, que se conecta directamente con los problemas de la sociedad; por ello, el fin principal del proceso civil es la justicia social. Además, hace hincapié en la idea del proceso civil como actividad del Estado, como actividad pública, de tal manera que el juez se constituye en el garante no sólo del correcto desarrollo del procedimiento, sino de la justicia de la decisión final, pues asegurar que se haga justicia y no sólo resolver conflictos implica, entre otras condiciones, un correcto conocimiento de los hechos del caso por el juez (Taruffo, 1997).

Michele Taruffo plantea que el debido proceso tiene un papel material frente a la justicia social en un determinado Estado. El acceso a la administración de justicia resulta ser uno de los derechos que debe privilegiarse en cualquier Estado Derecho, y si no existen garantías para un debido proceso, el marco institucional de administración de justicia se desbarata y queda a la merced de formalismos que no tienen compatibilidad con los derechos fundamentales.

A continuación, se procederá a revisar uno de los pilares que instituyen el debido proceso: el derecho probatorio. Este último debe entenderse como piedra angular de los procesos judiciales, entre ellos el proceso laboral, y los procesos frente al acoso laboral (Ley 1010 de 2006).

El Derecho Probatorio en Materia Laboral

La prueba constituye uno de los ángulos fundamentales del debido proceso, en su triple dimensión de valor, principio y derecho. Es esencial para el desarrollo argumental que sostiene una decisión judicial determinada.

En el campo jurídico, existe una parametrización elemental que los jueces deben tener en cuenta al momento de la valoración, esto es, que deben desarrollar un análisis integral y racional de lo que es la prueba en el proceso judicial:

Probar jurídicamente apunta a la demostración legal de un hecho, es decir, al supuesto de la correspondencia entre lo dicho acerca de la realidad con la realidad misma de un modo (método) específico denominado actividad probatoria, actividad que comporta dos dimensiones, aunque diferentes, esencialmente complementarias e inescindibles, la dimensión lógica y la dimensión legal. La primera dimensión se dirige a garantizar la consistencia sintáctica, referida a las leyes del razonamiento correcto, entre el juicio, o afirmación, de un hecho, con las consecuencias a desprenderse causalmente de él.

En tanto, la segunda dimensión se dirige a asegurar que el sentido y significado del derecho

conculcado, en los términos referidos por la Litis, puede ser objeto de prueba en el orden del derecho, es decir, si puede ser tenido como evidencia legal, bajo el entendido de que no toda prueba constituye una evidencia aun cuando toda evidencia se constituye, si es confirmada procesalmente, en prueba.

De la correlación de estas dos dimensiones, pero también de su confusión, puede colegirse [...] una significación polifacética y en muchas ocasiones equívoca al momento de abordar la prueba judicial (Romero Infante, 2017, p. 156).

Como se observa desde la doctrina, la prueba constituye un elemento cuya principal característica es su racionalidad, tanto en la práctica como en la valoración por parte del juzgador. Ello implica una participación activa de todas las partes que participan en un juicio y que tienen un interés particular al momento de su correspondiente resolución.

En los procesos judiciales de carácter laboral esto no es la excepción. Como se ha mencionado, el análisis de la prueba en este marco es más intenso, teniendo en cuenta los derechos fundamentales que están en juego. Es por esto que se aplican principios rectores de valoración probatoria como el *ad substantiam actus* o el *indubio pro operario*.

En el ámbito de las altas cortes, la Corte Suprema de Justicia ha enfatizado en que los medios materiales de prueba —en los procesos labores— tienen una connotación de libre apreciación por parte del juzgador. Esto les da un amplio margen a los intervinientes al momento de aportar la mayor cantidad de pruebas posibles para demostrar la existencia de los hechos y, por supuesto, lograr que favorezcan sus pretensiones:

En el procedimiento laboral, por virtud del artículo 51 del CPT y SS, son admisibles todos los medios probatorios establecidos en la ley, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales en cada una de las fases procesales de la prueba, es decir, en cuanto a su petición, decreto, práctica y valoración, atendiendo además los principios de inmediación, contradicción, publicidad, garantías del debido proceso.

En aplicación del principio de libertad probatoria, el operador judicial puede apreciar cualquier medio de prueba a su alcance y atribuirle el mérito que considere apropiado, siempre y cuando su análisis este precedido de una apreciación racional de los elementos probatorios arrojados al proceso. El CPT y SS desarrolla la libre valoración probatoria

La libre formación del convencimiento, consagrado en la norma fáculata adicionalmente al juez, previo análisis de todo el acervo probatorio, para darle preferencia a aquellas pruebas que le brinde, una mayor convicción y plena capacidad demostrativa de los hechos objeto de controversia, sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam*, pues en este último evento no se podrá admitir su prueba por otro medio (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia SL3036, 2018).

En este orden de ideas, para la Corte Suprema de Justicia queda claro que —en el marco de los procesos laborales— se aplica el principio de libertad de apreciación probatoria, el cual es indispensable al momento de resolver

asuntos de acoso laboral. Esto se debe a que los testimonios y los documentos (como es el caso de oficios, cartas, incluso mensajes de texto enviados por las diferentes redes sociales y de mensajería electrónica) pueden ser fundamentales al momento de demostrar si se configuraron actos de acoso laboral o si, por el contrario, se trata de simples situaciones personales o típicas ordenes de trabajo que deben ser cumplidas por el trabajador.

Por su parte, la Corte Constitucional también solicita que se ejecute una manifestación probatoria limpia y que se encuentre dirigida por los principios de la razón y de la sana crítica. Una perturbación en la práctica y valoración de la prueba, conlleva a un inevitable vicio de fondo al momento de tomar una decisión en una causa particular. Los jueces deben vigilar constantemente la forma en la que se adicionan las pruebas que llevan a esclarecer la verdad de los hechos en pro del principio de lealtad procesal.

La Corte Constitucional ha precisado que el principio de lealtad procesal es una manifestación de la buena fe en el proceso, por cuanto excluye “las trampas judiciales, los recursos torcidos, la prueba deformada y las inmoralidades de todo orden”, y es “una exigencia constitucional, en tanto además de los requerimientos comportamentales atados a la buena fe, conforme el artículo 95 superior, es deber de la persona y del ciudadano, entre otros, respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios” (numeral 1) así como colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia (numeral 7) (Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión, Sentencia T-204 de 2018).

Asimismo, es interesante que la Corte —para responder a la violación al derecho probatorio— ha construido toda una tesis jurisprudencial en torno a la figura de la vía de hecho o a la aclaración de los defectos como requisito de procedibilidad de una acción de tutela en contra de providencias judiciales. Uno de esos vicios es el defecto fáctico, el cual trata de analizar si los jueces, al momento de tomar una decisión judicial, han estudiado y valorado las pruebas aportadas dentro del proceso:

El defecto fáctico por valoración defectuosa del material probatorio allegado al proceso se presenta cuando el funcionario judicial al momento de valorar la prueba niega o valora la prueba de manera arbitraria, irracional y caprichosa u omite la valoración de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados y sin razón valedera da por no probado el hecho o la circunstancia que de la misma emerge clara y objetivamente.

Esta dimensión comprende a las omisiones en la valoración de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados por el juez.

Cuando en el defecto fáctico se habla, por un lado, de la dimensión positiva, se pueden presentar dos hipótesis:

- (i) por aceptación de prueba ilícita por ilegal o por inconstitucional.
- (ii) por dar como probados hechos sin que realmente exista prueba de los mismos; y por otro lado, la dimensión negativa puede dar lugar a tres circunstancias: (i) por omisión o negación del decreto o la práctica de pruebas determinantes, (ii) por valoración defectuosa del material probatorio y (iii) por omitir la valoración de la prueba y dar por no probado el hecho que emerge claramente de ella (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia SU-448, 2016).

La construcción del defecto fáctico a partir de la doctrina constitucional tiene semejanza con lo postulado por Taruffo, para quien —como se vio en páginas anteriores— la prueba asume una posición relevante al momento de lograr una verdadera noción de justicia. Esto es importante, sobre todo para que el juez descubra realmente los hechos que desembocan en la causa judicial que se encuentra por resolver:

Para que una decisión judicial sea justa es necesaria la concurrencia, de forma conjunta, de tres condiciones: que (i) la decisión sea resultado de un proceso justo, (ii) la correcta interpretación y aplicación de la norma asumida como criterio de decisión, así como (iii) la determinación verdadera de los hechos por el juez.

La alegación de un hecho consiste en la formulación de un enunciado descriptivo de aquel hecho, realizada por una parte en uno de sus actos, enunciado que se caracteriza por una pretensión de verdad, porque la parte que alega el hecho lo indica como verdadero. Por tanto, cuando se habla de «hechos» no se hace referencia a los hechos en su existencia material y empírica: las narraciones sólo pueden referirse a «enunciados acerca de hechos». Y son esos enunciados los que pueden ser verdaderos o falsos, y sólo los hechos son objeto de prueba (Taruffo, 1997, p. 51)

Legislación en Materia de Acoso Laboral

El primer elemento jurídico se encuentra establecido en el texto constitucional, en el artículo 25 de la Constitución (C.P., 1991), que consagra el trabajo en condiciones dignas y justas y, por ende, la obligación del Estado colombiano de brindar todas las garantías posibles a favor de los trabajadores.

Es sabido que el trabajo se empezó a catalogar como un derecho constitucional a partir de los diversos pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional, quien —desde una interpretación extensiva del concepto de Estado Social de Derecho— definió al trabajo como uno de los pilares de la dignidad humana y, como tal, resulta transversal al anclaje no solo económico de una civilización moderna, sino de su significancia en la evolución solidaria y cooperativa que permite su desarrollo y progreso:

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de

derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones.

La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales (Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión, Sentencia T-611, 2001).

La importancia de la Ley 1010 de 2006 se enmarca en la interpretación de su objeto. Esta norma dispone en su artículo 1, inciso 2, la protección a los bienes jurídicos como: el trabajo en condiciones dignas y justas; la libertad; la intimidad; la honra y la salud mental de los trabajadores, empleadores, y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

En este contexto, la norma regula la prevención, corrección y las sanciones frente a las formas de agresión que se presenten y que pongan en riesgo la dignidad humana del trabajador o del empleador, sin importar si la relación laboral es pública o privada. Ahora bien, acreditado el acoso, la norma establece unas garantías consagradas en el artículo 10, en esto términos:

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades 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.

5. 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.

6. 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.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

A partir de la Ley 1010 de 2006, el Estado colombiano ha venido impulsando una política tanto en el sector público como privado, para generar conciencia sobre la dimensión negativa que implican los actos de acoso laboral en las relaciones laborales y para mostrar cómo esta situación atenta directamente contra la dignidad de los trabajadores.

Para la Corte Constitucional, el acoso laboral tiene serias implicaciones que violan las garantías que se deben preservar en el marco de un Estado Social de Derecho. En este sentido, el acoso no puede ser tolerado en ninguna de sus formas y orientaciones; debe ser prevenido y confrontado con total disposición por parte de las autoridades internas de las empresas y de las entidades del sector público y privado.

El trabajo, como un bien jurídico fundamental, es uno de los valores que el Estado debe proteger, adoptando para ello la mayor cantidad de medidas posibles que permitan su garantía. La materialización de derechos fundamentales como el trabajo tiene dimensiones que involucran un compromiso por parte de cada uno de los actores de la sociedad, en este caso, empresas y empleadores deben asumir un rol de protección a favor de los

trabajadores y de su bienestar en el entorno laboral.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido insistiendo a los diferentes Estados Miembros para que adopten políticas públicas que vayan encaminadas a la protección de los trabajadores frente a los abusos y actos de acoso laboral en sus trabajos.

Por este motivo promovió la expedición del Convenio 190 de la OIT (2019), el cual consagra el imperativo de la lucha contra el acoso laboral y de su acatamiento por todos los Estado Miembros como una política social. Esto busca generar que se le de verdadero sentido de trabajo decente. Sin embargo, países como el colombiano desconocen estas disposiciones en muchas de sus dimensiones. Como ejemplo de ello, cabe destacar los señalado por el artículo 3, que abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral, describiendo los espacios en los que se puede desencadenar:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Además, reconoce que los casos de violencia y acoso pueden involucrar a terceras personas que no necesariamente tienen una relación laboral directa con la víctima de actos de acoso. De acuerdo con los cinco instrumentos descritos, puede apreciarse que la OIT adopta un enfoque de prevención, basado principalmente en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Cabe hacer una especial mención sobre este último convenio, el cual trae una definición más completa sobre el acoso laboral fundamentada en De Miguel Barrado, quien la plantea de la siguiente manera:

(...) es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado.

Es una forma de violencia psicológica que tiene por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo.

Es decir que, esta situación no se resume en un único episodio, sino que requiere de una serie de actuaciones conscientes y hostiles, perdurables en el tiempo y con un objetivo determinado, que es padecido por el trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.

Actuaciones que, aisladamente consideradas pueden parecer no tan representativas de una situación de gravedad, pero que, realizadas de forma repetida y tomadas en su conjunto, tienden a menoscabar el ánimo del trabajador produciendo consecuencias graves al atentar contra su dignidad, integridad física o psíquica, moral o social, así como la personalidad en su faz espiritual, repercutiendo en las relaciones inter laborales y los derechos personalísimos de los trabajadores (2016, p. 15).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) tampoco ha sido ajena a la situación precaria de la regulación laboral que viven los países subdesarrollados frente al tema de acoso laboral. Respecto a las mujeres, que son la población que en mayor medida han esta situación, indica:

Una de las primeras cosas que desapareció a consecuencia de la pandemia fue el empleo femenino, por el impacto que tuvo en áreas que suelen emplear principalmente mujeres, como el comercio, la hostelería y los servicios.

Las que mantuvieron el empleo expuestas a violencias laborales que suelen ser invisibilizadas, por ejemplo, en el trabajo doméstico; el personal sanitario —en su mayoría mujeres— expuesto a ataques violentos y al acoso en el trabajo y en medios de transporte.

El Convenio 190 no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud.

En nuestra visión de 'reconstruir mejor', contar con el trabajo de las mujeres es fundamental: la definición amplia y abarcadora de este Convenio debería ser un compromiso para que los países se aboquen a resolver esta injusticia y coloquen a las mujeres en el centro de sus medidas de recuperación post-COVID (Organización de las Naciones Unidas, 2021, p. 1).

Volviendo sobre el ordenamiento jurídico colombiano, el año 2012 se promulgó el Resolución 652, el cual instituyó la figura del Comité de Acoso Laboral, que debe ser conformado en cada una de las empresas y entidades en el ámbito privado y público. Este comité debe contar con la presencia de representantes tanto del empleador como de los trabajadores, esto con el fin de lograr un equilibrio al momento de tratar los asuntos relacionados con presuntos actos de acoso laboral.

Esta figura tiene como propósito la prevención de situaciones de acoso laboral, y la de resolver a través de mecanismos alternativos de solución de conflictos presuntos actos de acoso laboral que se hayan presentado al interior de determinada empresa o institución.

Es importante aclarar que los mecanismos alternativos de solución de conflictos que se pueden implementar para la resolución de una situación de

acoso laboral, buscan reestablecer la armonía de las relaciones laborales al punto en el que se encontraba antes de suscitarse el conflicto. En este sentido, no se trata de determinar quién tiene la razón o si hay culpable o inocente; sino de ser asertivos, con el fin de superar la crisis en el entorno de trabajo.

A pesar de las intenciones de crear este comité, la norma se queda corta en cuanto a las armas que le da a este organismo; ya que en la práctica es poco o nada lo que se puede hacer al momento de prevenir y/o resolver situaciones de acoso laboral. Todo ello tiene importantes repercusiones en el marco probatorio al interior de los procesos de acoso laboral:

La ineficacia de los Comités de Convivencia Laboral de la población objeto de estudio genera una débil legitimación y confianza como instrumento de prevención contra el acoso laboral, considerado como un mecanismo débil al no permitir efectividad en las soluciones puestas en conocimiento al Comité al resultar en 25.4% pocas veces efectiva.

La situación anterior conlleva a que los trabajadores deban recurrir a otras instancias para denunciar este tipo de hostigamiento *verbi gratia* ante los inspectores de trabajo o la jurisdicción ordinaria ante el juez laboral. Infririéndose que existe una deficiente gestión del conflicto, lo que genera un aumento del mobbing (Gaitán y Palacio, 2021, p. 606).

Marco probatorio en el ejercicio de la acción por acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 trae consigo la posibilidad de impulsar ante un juez laboral la acción por acoso laboral, siempre y cuando se presenten los siguientes presupuestos procesales: el primero de ellos lo trae consigo el artículo 2 de la mencionada ley, en él se indica qué constituye un acto de acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, señalamiento laboral, entorpecimiento en las jornadas de descanso, violación a la privacidad e intimidad familiar, entre otros.

El segundo presupuesto es el de la recurrencia, es decir, deben ser actos constantes en el tiempo y no aislados. Asimismo, estos no se deben confundir con la acción de impartir ordenes por parte de los superiores, siempre y cuando esto se de en el marco de la jornada laboral y respetando las funciones establecidas en el contrato de trabajo.

Con respecto al tema probatorio, la Ley 1010 (2006) establece la existencia de la presunción que debe aplicarse a favor del trabajador cuando este alega existencia de acoso laboral. Sin embargo, más que una presunción esta termina siendo una carga en cabeza del demandante; esto debido a que la obligación de probar las circunstancias de hecho como publicidad y reiteración de los actos del presunto acoso laboral, roban fuerza a esa noción de presunción. Esto genera que la causa termine convirtiéndose en una pretensión ordinaria, cuya

Como es evidente, la presunción opera siempre y cuando se demuestre que las conductas han sido constantes y públicas. Aquí puede presentarse uno de los primeros cuestionamientos de la obra de Taruffo, quien hace una defensa de la búsqueda de una justicia material, al afirmar que no existe coherencia si se habla de una presunción y se impone la obligación de acreditar las reiteración de las conductas. Para cumplir con la presunción, debería bastar con la afirmación de la conducta, puesto que es al acusado a quien corresponde desvirtuar la existencia de dicha presunción.

Taruffo expresa que, en materia probatoria, las presunciones son garantía a favor de la parte manifiestamente más débil dentro del proceso. Para el caso de los procesos por acoso laboral, sería el trabajador quien tendría este rol:

Las características del criterio utilizado para formular la presunción dependerán de la naturaleza del razonamiento presuntivo. El criterio utilizado como enlace de la presunción determina el valor cognoscitivo de las conclusiones extraídas. Estas dos observaciones son relevantes porque en el discurso de los juristas está muy difundida la idea de que la noción de "máxima de experiencia" integra un conjunto determinado y uniforme de criterios y características similares que recaen en cabeza de quien alega el hecho expuesto, y no al contrario.

Cuando la máxima de experiencia consiste en un enunciado de carácter universal (como una ley natural o científica) la presunción deriva de una inferencia deductiva capaz de dotar de certeza a la conclusión extraída a partir de un hecho conocido. Si bien este tipo de inferencias son posibles de formular en el terreno jurídico, son poco frecuentes.

En la mayor parte de los casos, sin embargo, la máxima de experiencia expresa únicamente una conexión probable entre el hecho conocido y el hecho desconocido, con grados de probabilidad sumamente diversos. En estos casos, la presunción deriva de una inferencia inductiva que solo es capaz de conducir a conclusiones probables (Gama, 2014, p. 84).

Sin embargo, la Corte Constitucional, cuando estudió la constitucionalidad de la Ley 1010 de 2006, señaló que la presunción establecida en dicha norma no debe ser entendida como una figura que no implique que sobre el accionante no exista el deber de probar los presuntos actos de acoso laboral, sino que estos se deben acreditar en unos mínimos elementos que conduzcan a la idea de que la presunción sí puede operar de manera automática:

La exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que este alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada respecto a accionante como al accionado o acusado de actos de acoso laboral.

En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad

dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuraran la conducta de acoso laboral (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-898, 2006).

Como se lee, la obligación constitutiva de acreditar algunos hechos previos para fundamentar la presunción hace que sea obligatorio para el accionante demostrar unos mínimos elementos probatorios que certifiquen razonablemente la existencia de posibles actos de acoso, para que así el juez pueda aplicar la presunción de la que habla la Ley 1010 del año 2006.

En este sentido, y presentada la directriz jurisprudencial propuesta por la Corte Constitucional, para la Corte Suprema de Justicia la presunción de acoso laboral también sigue ese mismo derrotero. Esta institución se aparta medianamente de la postura garantista planteada por Taruffo pues, en algunas de sus sentencias, determina la necesidad que tiene el accionante de demostrar que ha sido víctima de supuestos actos de acoso laboral, esto para que pueda ser beneficiario de la presunción. Esta última, una vez acreditada, tendrá que ser desvirtuada por el acusado.

El numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias. Con ello se busca evitar actos de represalia.

Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios a los que alude dicha normativa. Esto se refiere a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse motivado por ella. Le corresponderá al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador.

Estas conductas objeto de la denuncia, deben enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 y como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. La autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar “la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”, requisito indispensable para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas: dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL17063, 2017).

Zanjada la ambigüedad jurisprudencial y legal sobre la aplicación de la presunción de acoso laboral, cabe indicar que la configuración del principio de libertad probatoria es otra de las directrices que los jueces y las partes deben contemplar en los procesos por acoso. Esto se encuentra en consonancia con las posturas de Taruffo, para quien la libertad probatoria es el camino idóneo

para llegar a la verdad de los hechos.

Igualmente, otro de los principios que deben ser tenidos en cuenta al momento de resolver los casos de acoso laboral, y que conecta con la presunción contemplada en la Ley 1010 (2006), es el de la carga dinámica de la prueba, el cual es muy cuestionado en el medio de la actividad jurídica.

Para la Corte Suprema de Justicia es esencial que, en materia laboral, el accionante pruebe —a través de los medios de los que disponga— la existencia de los hechos constitutivos de acoso laboral, sin que ello signifique una afectación al principio de equilibrio de la carga probatoria. Se debe aclarar que la presunción antes citada implica una carga mínima en cabeza del demandante para que pueda ser tenida en cuenta por el juez.

El principio de la carga dinámica de la prueba indica que, cuando un trabajador considere que no se le ha dado trato equivalente o igual, debe aportar el término de comparación de donde se deduzca el trato desigual. Por su parte, le corresponderá al empleador demostrar que el trato diferente es razonable y objetivo, con lo cual se invierte el *onus probandi* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SCL34062, 2013).

La carga dinámica de la prueba resulta ser una de las tesis más garantistas en el campo del derecho probatorio; sin embargo, la discreción asumida por el juez en los casos por actos de acoso laboral ha resultado ser contraria a los intereses de quien alega haber sido. Esto sucede porque, al momento de aplicar la presunción, toda la carga probatoria recae sobre él, sin que requiera en debida forma a quienes son acusados de realizar dichas prácticas.

Del análisis de las sentencias emitidas por los jueces y magistrados del Distrito de Pasto, realizado en el desarrollo de la tesis *Efectos de la Imposición de la Carga de la Prueba a las Víctimas de Acoso Laboral en el Proceso Judicial*, se detalló que los operadores judiciales le exigían una carga desmedida a los accionantes para poder acreditar la presunción por acoso laboral; lo cual desembocaba generalmente en que, al final del proceso, los accionados fueran absueltos de los cargos propuestos. Por ejemplo, en la Sentencia 2014-00042 del 17 de junio de 2015, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto, el juez precisó que “es en cabeza del demandante que se debe desplegar los elementos probatorios para demostrar la existencia del acoso laboral. La carga de la prueba recae en el demandante y no en el demandado para poder acreditar la presunción por acoso”.

Lo mismo se predica sobre la posición asumida por el Tribunal del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral, en la Sentencia 2016-00139-01(632) del 01 de junio de 2017. Este Tribunal reitera la posición de los juzgados de primera instancia, al referir que la carga se encuentra en

cabeza del demandante. Además, hace un análisis más detallado de las pruebas documentales y revalida que las mismas pueden ser idóneas para demostrar el acoso laboral; sin embargo, para el caso no llegaron a ser idóneas para respaldar la existencia de actos de acoso.

Es claro que la actividad judicial en torno a las acciones por acoso laboral carece de claridad, por cuanto la imposición probatoria en cabeza del accionante resulta ser desmedida y desfavorable para el desarrollo de un trabajo en condiciones dignas y justas. Es importante recordar que, desde la óptica de Taruffo, lo primordial es la defensa de los derechos de los más necesitados, y ello se logra a partir de un verdadero acceso a la administración de justicia.

Conclusiones

El marco probatorio que se desenlaza de los procesos por acoso laboral, contiene una estructura que lleva al filo de la cornisa el respeto por el derecho a un debido proceso, porque la presunción contemplada en la Ley 1010 de 2006 no tiene una aplicación efectiva, lo que deja toda la carga de la prueba en cabeza de quien alega ser víctima de posibles actos de acoso.

Es así que la fórmula adoptada por el legislador que intenta darle dientes al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, a través del establecimiento de esa presunción, se termina desvaneciendo por las exigencias del operador judicial en el trámite de un juicio.

Es claro que la Ley 1010 de 2006 no establece garantías probatorias a favor del trabajador. Esta premisa es recalcada por los juzgadores y magistrados, quienes afirman enfáticamente que la carga de probar la existencia de acoso laboral le compete a la parte accionante, a pesar de que la misma norma indica que se debe aplicar una presunción, la cual debe ser controvertida y desvirtuada por la contraparte, es decir, el empleador. Esto significa que es a él a quien le corresponde aportar los elementos materiales probatorios para demostrar que actuó de conformidad con los parámetros establecidos por la ley frente a su obligación de garantizar un trabajo en condiciones dignas y justas a favor de sus empleados.

Una analogía, a partir del pensamiento de Michele Taruffo, puede llevarnos a plantear que la regulación probatoria que envuelve las acciones por acoso laboral se encuentra atravesada por una línea no favorable para la búsqueda de la verdad de los hechos, y mucho menos para que el juez tome una decisión que compagine con la realidad que generan este tipo de fenómenos. Esto es preocupante, sobre todo en un país como Colombia,

donde las relaciones laborales son precarias y están ataviadas por la desigualdad, la inequidad y la discriminación.

Ante todo, el autor italiano pregona una idea de justicia social que obligaría a revisar, por un lado, la Ley 1010 de 2006, y, por otro, la óptica en que la justicia trata y resuelve los casos por acoso laboral, sin que medie una materialización de los derechos constitucionales fundamentales.

Es por ello que una carga de la prueba que diga ser dinámica, pero que comprometa los derechos fundamentales, en especial, el del trabajo en condiciones dignas y justas, puede resultar muy peligrosa para la configuración del Estado Social de Derecho (artículo 1, C.P., 1991). Por todo lo anterior, surge la necesidad de reflexionar frente a la forma en la que se trata el asunto del acoso laboral y frente a su impacto en el respeto y la garantía e un trabajo en condiciones dignas y justas.

Bibliografía

Ardila D'León, A. J; & Carbonell Cantillo, J. (2016). El debido proceso penal en el nuevo código de procedimiento penal. *Nuevo Foro Penal*, 12(40), 165-175.

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/4204>

Congreso de la República de Colombia. (enero 23 del 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Ley 1010 del año 2006].

Constitución Política de Colombia. [C.P.]. (1991). Legis.

Corte Constitucional de Colombia. (06 de julio de 1999). Sentencia T-470/99. [M.P: J.G., Hernández Galindo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (01 de noviembre de 2006). Sentencia C-898/2006. [MP Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (22 de agosto de 2016). Sentencia SU-448/2016 [M.P: J.I., Pretelt].

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil. (11 de noviembre de 2020) Sentencia SL5159-2020/2020 [M.P: I.M., Lenis Gómez].

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil. (11 de julio de 2018). Sentencia SL3036-2018/2018. [M.P: G., Botero Zuluaga].

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (05 de julio de 2017). Sentencia SL17063 [M.P: G., Botero Zuluaga].

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. (22 de octubre de 2013). Sentencia SCL 34062. [M.P: E., del Pilar Cuello].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. (28 de mayo de 2018). Sentencia T-204/2018 [M.P: A., Linares Cantillo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. (08 de junio de 2001). Sentencia T-611/2001. [M.P: J., Córdoba Triviño].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión. (01 de octubre de 2020). Sentencia T-434/2020. [M.P: D., Fajardo Rivera].

Escuela Nacional Sindical. (2006). Derecho al Debido Proceso en la Relación Laboral.

<https://acortar.link/e86loV>

De Miguel Barrado, V; & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38, 25-44.

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Gama Leyva, R. (2015). Concepciones y tipología de las presunciones en el derecho continental. *Revista de Estudios de La Justicia*, (19), 65–89.
<https://doi.org/10.5354/rej.v0i19.36187>

Gaitán, J.A; & Palacio Rodriguez, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *Jurídicas CUC*. 17(1) 589-612.

Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto. (17 de junio de 2015). Sentencia 2014-00042.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012). Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. [Resolución 652 de 2012].
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Organización de las Naciones Unidas. (2021). OIT y ONU Mujeres: Es hora de decir basta a la violencia y el acoso laboral en América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_807516/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Romero Infante, J. (2017). La prueba judicial : una aproximación realista. *Novum Jus*, 11(2), 53–80. <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2017.11.2.3>

Taruffo, M. (1996). La justicia civil: ¿opción residual o alternativa posible? *Corrupción y Estado de derecho*. Trotta.

Taruffo, M. 1997. Prova (in generale). *Digesto delle discipline privatistiche*. Sezione civile, 16, 14-35

Taruffo, M (2013) Verdad, Prueba y Motivación en la Decisión sobre los Hechos. 20 Cuadernos de Divulgación de la Justicia Electoral.
<https://acortar.link/WadIQy>

Tribunal del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral. (01 de junio de 2017). Sentencia 2016-00139-01(632).

Ureña, B. (2016). La verdad de los hechos como conditio sine qua non de una decisión judicial justa en el pensamiento de Michele Taruffo. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(146), 281-304.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000200281&lng=es&tlng=es