



**EL ACOSO LABORAL UN ESTUDIO COMPARATIVO DE CASOS SOBRE EL
VALOR DE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y LA PUBLICIDAD DE LOS ACTOS
CONSTITUTIVOS DE ACOSO.**

KAREN ALEJANDRA CARDONA LASSO

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN DERECHO
SANTIAGO DE CALI
2018**



**EL ACOSO LABORAL UN ESTUDIO COMPARATIVO DE CASOS SOBRE EL
VALOR DE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y LA PUBLICIDAD DE LOS ACTOS
CONSTITUTIVOS DE ACOSO**

KAREN ALEJANDRA CARDONA LASSO

CASO DE GRADO

**ABDÓN MAURICIO ROJAS
TUTOR**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN DERECHO
SANTIAGO DE CALI**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. Concepto Genérico de Acoso Laboral.....	8
3. Descripción del Caso 1.....	16
4. Descripción del Caso 2.....	28
5. Discusión de los casos y conclusiones.....	35
6- Bibliografía.....	40

1.- INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la ley 1010 de 2006 se regula la figura jurídica del acoso laboral, así como sus mecanismos para la prevención, corrección y sanción. Para ser más claros, esta ley trae consigo una serie de normas preventivas, correctivas y sancionatorias. Estas últimas tienen el especial propósito de desincentivar ciertas prácticas indeseables dentro de la relación laboral, las que son -cada vez con mayor notoriedad- ajena a los modelos avanzados y desarrollados de sociedades industrializadas. A partir de esta ley, cuya vigencia inició desde hace algo más de una década, Colombia apunta entonces hacia la promoción y garantía del derecho a ser tratado dignamente, con respeto e igualdad, en el marco de relaciones laborales.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con su aplicación, una de las principales barreras que podría estar obstaculizando su plena efectividad está, al menos en nuestra opinión, en dificultades de naturaleza probatoria, en el sentido de que, por ejemplo, es muy difícil acreditar en un proceso judicial la existencia de conductas constitutivas de acoso si no ha sido público y, por tanto, si no existen testimonios sobre ello. Estas dificultades que podrían denominarse “internas” a la norma (el problema de probar los supuestos de hecho de las disposiciones sancionatorias sobre el acoso), podrían ciertamente venir acompañadas igualmente por problemáticas “externas” que tienen que ver más con el sistema judicial, en general, o con la percepción de los funcionarios judiciales o las personas del común, en relación con este tipo de conductas. Desde luego que sobre esto último no podremos hablar en el presente texto, pues escapa notoriamente al objetivo del trabajo.

Estas y otras circunstancias motivaron la presente investigación. Con los dos casos con los que a continuación se encontrará el lector, se quiere poner de presente una situación en la que, por un lado, una Jueza de la República fue destituida al haberse encontrado, por parte de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, que había acosado laboralmente a un trabajador de su despacho. El propósito del caso se contrae a dejar en evidencia los pocos inconvenientes que desde el punto de vista procesal y probatorio tuvo que enfrentar el demandante para poder lograr que se dieran por probado los supuestos de hecho que configuran las disposiciones de la ley 1010.

Especial atención merecerá, para estos objetivos, describir la manera en que se integraron y entrecruzaron las distintas normatividades aplicables al caso. En efecto, no sólo la ley 1010 de 2016 sirvió de parámetro de actuación, sino también lo hizo la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único, CDU) y la misma ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso), cada una con sus respectivas particularidades y temáticas, según se verá más adelante.

Por el otro lado, con el segundo caso se podrá apreciar, en cambio, un caso que culmina con una sentencia proferida por el Consejo de estado, en la que no se aceptó la configuración del acoso laboral que acusaba una ex empleada de la rama judicial en relación con los actos de un Juez de la República, por cuanto, aunque parecía realmente más grave que el caso anterior, no existía dentro del material probatorio aportado testimonios que dieran cuenta de actos públicos cometidos en contra de la quejosa. En consecuencia, se estimó que no se cumplía con las disposiciones probatorias consignadas en la ley 1010.

Describir estas dos situaciones, en el marco de los casos, es de por sí suficiente para justificar pedagógicamente el presente ejercicio académico. Por un lado, porque los estudiantes podrán observar las dificultades procesales y probatorias recurrentes para este tipo de procesos. Por otro lado, porque podrán visualizar cuáles son los principales debates conceptuales que rodean este tipo de situaciones. Finalmente, porque a partir de esta descripción crítica del caso, podrán los estudiantes apreciar la manera en que una normatividad como la ley 1010 de 2016, si quiere ser eficaz, debe integrarse con otros cuerpos normativos pertinentes.

Sin embargo, su justificación no se agota allí. Este trabajo esconde un objetivo implícito, a saber: permite advertir las conductas que pueden ser consideradas objetivamente como constitutivas de acoso laboral. De modo que ayuda a los empleadores a realizar un balance de sus propios comportamientos. En este caso hemos tomado como ejemplo lo que ocurre al interior de la propia Rama Judicial, en relación con sus trabajadores y colaboradores. Pero es claro que puede ocurrir lo mismo en otros sectores, tanto públicos o privados.

En lo que al sector público se refiere, es bien sabido que muchos empleadores han dejado en manos de los organismos de control, concretamente en el trámite conciliatorio, la suerte de los casos por acosos laborales. Con ello se trasladó la responsabilidad a otras entidades, olvidando que dentro de la misma institución existen diferentes mecanismos de prevención que, conforme con el reglamento interno de trabajo de cada entidad, se puede lograr una solución efectiva a este - problema. Advertir esto puede explicar el incremento significativo de demandas instauradas por los trabajadores de los despachos judiciales.

Ahora bien, siguiendo la metodología de estudio de casos, este trabajo se compone entonces de 3 secciones. En la primera de ellas se presentará, a título de contexto general, unas breves consideraciones sobre (i) el concepto genérico de acoso laboral; (ii) regulación nacional del acoso laboral (ley 1010 de 2016); sus principales formas de transgresión; y las principales sanciones; (iii) el acoso laboral y la ley 734 de 2002. Estos breves subcapítulos tendrán como objetivo servir de marco conceptual e introductorio del caso, a partir del cual la comprensión de la situación jurídica a describir cobrará un mayor sentido. Posteriormente, en un segundo capítulo, se describirán los dos casos, con sus especificidades y rasgos característicos más relevantes. Paso seguido, en una tercera sección, se presentarán lo que a nuestro juicio constituyen los problemas procesales y probatorios más importantes presentes no sólo en nuestros objetos de estudio, sino que resultan ciertamente recurrentes para este tipo de procesos, en general. Para ello usaremos algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia a efectos de clarificar algunos conceptos sobre la prueba, que pueden servir para este trabajo. En dicho capítulo se intentará ofrecer algunas soluciones y precisiones de orden conceptual que el estudiante deberá tener en cuenta para procesos de esta naturaleza. Finalmente, se cerrará con una conclusión.

2.- CONCEPTO GENÉRICO DE “ACOSO LABORAL”

La ley 1010 de 2006, en su artículo 2, define el Acoso Laboral en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. *Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.*

Por su parte, la Sentencia T-472 de 2017 de la Corte Constitucional, señala que Acoso Laboral es:

(...)“toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador”.

Finalmente, el Diccionario de la Real Academia indica que Acoso Laboral es una *“práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”.*

En consecuencia, de todas estas definiciones es posible extraer algunas características esenciales ante las cuales se está en presencia de un acoso laboral:

1.- Se debe tratar de una conducta que afecta a un “trabajador”. La ley 1010 limitó el ámbito de protección a quienes se encuentren al interior de una relación laboral, en cualquiera de las modalidades que indica el artículo 6º, dentro de las cuales están también los empleados públicos y los trabajadores oficiales. En consecuencia, un contratista –quien no tiene una relación de dependencia o subordinación- no puede ampararse en esta ley en caso de que encuentre que existen comportamientos similares a los del acoso laboral. Así lo ha determinado la Corte Constitucional, entre otras muchas sentencias, en la C-960 de 2007 y la C-282 de 2007. Sería posible sostener que los contratistas, que se rigen por el régimen de contratación estatal o bajo las normas civiles o comerciales, tendrían que acudir, eventualmente, al artículo 182 del Código Penal que se refiere al “constreñimiento ilegal”; salvo que se demuestre que dicho “contratista” está cobijado por la “presunción de existencia de la relación laboral” que ha recibido el nombre de “contrato realidad”.

2.- Se trata de una conducta ejercida por un “jefe”, “superior jerárquico”, un “compañero de trabajo” o un “subalterno”. De manera que aunque por regla general es la parte subordinada, como la parte débil de la relación laboral, quien - sufre el acoso laboral, es claro que la legislación reconoce que las relaciones de poder también pueden ser horizontales, o provenir de abajo hacia arriba. Por tanto, existen casos en los cuales se ha evidenciado actos hostiles entre -

Compañeros de trabajo y entre empleados hacia sus jefes. De modo que el objetivo de la ley sobre el acoso laboral apunta hacia el daño generado, con independencia de dónde provenga este.

3.- Debe ser una conducta persistente. Para que una persona que se vea inmersa o implicada en un proceso de Acoso laboral, lo primero que debe tener en cuenta es la base de dicho sustento; es decir, para que el reproche conduzca a una condena o llegue a tal fin, esta debe ser repetitiva y tener frecuencia, esto es, que se prolongue en el tiempo, y que conduzca al deterioro físico y mental del trabajador. Por lo tanto, con mucha dificultad se puede configurar el caso laboral con una sola conducta, aunque el mismo artículo 7º diga que, excepcionalmente, “un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral”. Será en este caso el juez quien valorará las circunstancias y determinará la entidad de la acción como suficiente o insuficiente por sí sola para configurar el acoso laboral.

4.- Debe ser una conducta demostrable. La mera presunción legal encuadrada dentro del proceso de Acoso laboral no conduce a los resultados favorables del derecho que reclama la persona que se ve inmersa en este flagelo, como quiera que en este proceso, como en casi cualquier proceso judicial, se deben probar los hechos sobre los que se fundamenten las pretensiones. En este caso, se trata de demostrar acciones u omisiones del agente acosador. De modo que el requisito de la “persistencia” está íntimamente ligado al requisito de la realidad o demostrabilidad de su ocurrencia. Las acciones u omisiones reiteradas deben tener, cada una de ellas, un respaldo en un elemento o medio de prueba. La prueba de ello debe dar cuenta de aspectos tales como el lugar de su ocurrencia, la enumeración o cantidad de veces que ocurrió; así como la narración de las circunstancias de tiempo y modo. Otro punto importante son los

documentos anexos, como los médicos, por ejemplo, que en orden cronológico, dan cuenta de las “respuestas” que el sujeto acosado tuvo que realizar por cuenta de la acción u omisión del agente agresor. Por ejemplo, las veces que acudió al médico; correos electrónicos; llamadas telefónicas; chats; quejas en recursos humanos, etcétera. Todo ello es fundamental para poder diferenciar, como lo dice la Corte Constitucional en sentencia C-780 de 2007, entre un simple llamado de atención necesario para el cabal cumplimiento de la labor ejecutada, y un verdadero acoso laboral.

Es necesario en este punto resaltar que, según la legislación, no todas las conductas de Acoso Laboral son públicas (es decir que existan testigos de los hechos). Es perfectamente claro que en algunas ocasiones el acosador no deja huella de la conducta que está desplegando; o que toma deliberadamente la iniciativa de ejercer el acto de acoso de tal forma que no haya testigos que puedan dar fe de esos hechos. Sin embargo, como se verá en los casos, esta circunstancia puede ciertamente ponerse en duda.

Ahora bien, las “formas” de presentación de la conducta que el inciso primero del citado artículo 2 de la ley 1010 de 2016 trae a colación de manera genérica (miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral y desmotivación), son luego desarrolladas con mucho detalle en los numerales que trae consigo esa misma disposición, y que para una mayor claridad se transcriben integralmente a continuación:

*“1.- **Maltrato laboral:** 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 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.*

*2.- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

*3.- **Discriminación laboral:** 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.*

*4.- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. **Inequidad laboral:** *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. **Desprotección laboral:** *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.*

El artículo 7º presenta -no de forma taxativa sino apenas de forma enunciativa- 14 literales en los que se indican algunos comportamientos que pueden ser subsumidos en estas seis categorías del artículo 2. Es decir, comportamientos y acciones específicas de acoso laboral. Adicionalmente, el artículo 8º plantea 10 literales de conductas que no deberían ser consideradas, *prima facie*, como constitutivas de acoso laboral.

Todas estas conductas (Artículos 2º y 7º) que, en términos generales, tienen como denominador común la degradación de las condiciones de dignidad del ser humano en el marco de las relaciones laborales, tienen como consecuencia, para el empleador y según el artículo 10º, la denominada “falta disciplinaria grave”, en caso de que sea servidor o funcionario público (Código Disciplinario Único); o la declaratoria de terminación unilateral “sin justa causa”, en caso de contratos de naturaleza privada, en cuyo caso tendrá que asumirse la indemnización por despido injusto. Al mismo tiempo, en los contratos de naturaleza privada, podrá haber multas y/o sanciones administrativas a las empresas. A su vez, si quien genera el acoso es un trabajador (compañero o subordinado), la sanción puede ser la terminación justa del contrato laboral. Incluso el numeral 4º del artículo 10

dispone 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 (...)*”.

Como puede observarse, el acoso laboral, entonces, se encuentra regulado fundamentalmente por la ley 1010 de 2006, pero encuentra claros puentes de comunicación con la 734 de 2002 (Código Disciplinario Único); y tiene además conexiones indirectas con otras normatividades como, por ejemplo, con el Código General del Proceso (literal “C” del artículo 590) respecto de la figura de las “medidas cautelares innominadas”, a partir de las cuales el juez podrá hacer lo que considere necesario tomando “*cualquier otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio*”. Allí podrán tomarse “medidas” no contempladas explícitamente en el artículo 10 de la ley 1010 de 2006.

Y ya se dijo más arriba que podría la figura del acoso laboral tener un correlato o figura análoga, aplicable a los contratistas, a partir de lo indicado por el artículo 134 numeral A del Código Penal Colombiano, que señala lo siguiente: “*El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes*”.

Hechas las anteriores precisiones de rigor, a continuación presentaremos dos casos. Aunque en los dos se presentan conductas que podrían estar enmarcadas en los artículos 2º y 7º de la ley 1010 de 2006, tienen una diferencia significativa que tiene que ver con el requisito que exige el inciso primero del artículo 2º; es decir, el carácter “demostrable” del acoso. No se puede perder de vista que esa norma sólo exige dos circunstancias: que sea demostrable y que sea reiterado. En la práctica, no obstante, parece que se ha establecido un tercer requisito a saber: que sea “público”. Y por público parece que se entendiera, “de lo que puedan dar testimonio terceros”. El primer caso parece un caso fácil por cuenta de que se tienen muchos testimonios, aunque no resulte tan clara la “subsunción” dentro de alguna de las categorías que traen los artículos 2º y 7º. El segundo caso parece más fácil hacer lo segundo (subsunción), pero no se pudo probar el acoso, dado que la conducta no fue pública.

3.- DESCRIPCIÓN DEL CASO 1

Fuente: Sentencia radicación 76001-11-02-000-2010-00145-04 del 19 de enero del 2011, MP. Pedro Alonso Sanabria Buitrago –Consejo Superior de la Judicatura Sala Jurisdiccional Disciplinaria.

3.1.- De los antecedentes y las primeras actuaciones:

El señor Carlos Alberto Salcedo Velásquez era “Oficial Mayor” en propiedad del Juzgado 25 Civil Municipal de la ciudad de Cali. Carlos Alberto interpuso ante la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Valle del Cauca, una queja en contra de la señora Jueza Gloria Teresa García Varela.

La denuncia se basó en el hecho de que al momento de la posesión del cargo del señor Salcedo, esto es, el 01 de octubre de 2009 -y luego de haber ocupado el primer lugar en la lista de elegibles para desempeñarlo-, ella emprendió contra él, según narra, una “persecución” o acoso laboral. Desde el punto de vista del denunciante, la funcionaria lo cuestionaba constantemente, realizando además “malos tratos” con “términos desobligantes”. Según señala, entre otras cosas, se le había prohibido utilizar el baño ubicado en la secretaria del despacho, y se veía obligado a ingresar a laborar antes de las ocho de la mañana, a diferencia de los demás empleados.

Presentada la denuncia, se abrió la “indagación preliminar” y se ordenó la práctica de pruebas. Como primera medida se llamó a rendir versión libre a la inculpada, sin que se hiciera presente. En desarrollo del proceso se recibieron varias declaraciones. Otras tantas no se pudieron practicar, como por ejemplo la de Leonardo Flórez García y Martha Lucía Muñoz Escobar, también funcionarios del mismo despacho, como consecuencia de que, según se lee de la excusa que entregaron, la funcionaria inculpada no les permitió ir a la diligencia, manifestándoles que ya había tachado su testimonio de “falso”. Incluso manifestó la jueza ella se pondría al frente de la situación en caso de que se compulsaran copias.

En la misma providencia que abrió la investigación preliminar, se decidió suspender provisionalmente a la inculpada por el término de tres (3) meses, decisión que fuera confirmada por vía de consulta.

Ya en el trámite del proceso, la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional escuchó la declaración de los funcionarios que no habían podido asistir inicialmente a la diligencia. También se procedió a practicar la inspección judicial en las instalaciones del juzgado, a efectos de contar con la descripción del puesto de trabajo, de los servicios sanitarios y reparto de las funciones; así como para revisar hojas de vida, libros y proyectos elaborados por el señor Salcedo, como las correcciones de los autos proyectados por él.

De la inspección se logró evidenciar que no contaban con el manual de funciones, pero sí se encontraron procesos disciplinarios iniciados por la inculpada en contra de sus empleados, así como nombramientos y desvinculaciones de los mismos.

A través de providencia del 30 de junio de 2010, se decidió formular “Pliego de Cargos” en contra de la señora Jueza García Varela, por haber infringido posiblemente los numerales 1 del artículo 153 y 18 del artículo 154 de la ley 270 de 1996, en concordancia con los artículos 2 numerales 1 al 5; 4 literales b), c), d) y f) y 7 literales b), c), d), f), g), i) y k), de la ley 1010 de 2006, calificando la falta como gravísima bajo la modalidad de dolo.

Es por ello que se tomó la decisión de prorrogar la suspensión provisional y esta fue confirmada por vía de consulta.

3.2.- De la respuesta al Pliego de Cargos por parte de la señora Jueza:

Por medio de apoderado judicial, la disciplinable dio contestación al “pliego de cargos”, manifestando que nunca incurrió en la conducta de acoso laboral y que, por tanto, a su juicio, la Sala había obrado de manera apresurada al no haberla escuchado en versión libre, dando simplemente credibilidad a los testimonios de los ex empleados, respecto de los cuales existía, en su opinión, un ánimo para confabularse en contra de ella. Respecto a la restricción del baño manifestó que simplemente se trató de un hecho meramente circunstancial, debido a que en aquella ocasión el quejoso utilizó el baño, sin percatarse de cerrar correctamente la puerta, permitiendo así que se propagara un “fétido olor”, cuya incomodidad generó la recomendación de que en lo sucesivo realizara sus necesidades fisiológicas en el primer piso del edificio.

Así mismo, manifestó que pidió al quejoso ingresar, sólo por una ocasión el día 01 de octubre del año 2009, antes de las ocho de la mañana, a las instalaciones del despacho, porque era el primer día del trabajador, razón por la cual debía llegar temprano al despacho y que eso no constituye una imposición. Al mismo tiempo, desacreditó la supuesta discriminación en razón de la edad ya que, según manifestó, en los años que llevaba como jueza había tenido a su cargo personas con más de 52 años de edad y nunca existió burlas por su apariencia física o forma de vestir.

Por consiguiente, concluyó que respecto de la asignación de funciones estas no fueron desproporcionadas sino inherentes al cargo; y que lo realmente desproporcionado es suponer que estas funciones tuvieran la naturaleza o el objetivo de infundir miedo, temor o terror; o que tuviera la entidad de generar algún perjuicio moral que lo indujera a renunciar. De hecho, se sostuvo que la implicada, como jueza y directora de su despacho, se encontraba plenamente facultada para la asignación de funciones a cada uno de los empleados. Insistió que entre esas asignaciones se encuentra la atención al público, y que esta les corresponde a todos los empleados al menos una vez a la semana. Y ello dista de ser considerado como un acoso laboral.

3.3.- Del curso del proceso y de los alegatos:

Con auto de fecha 04 de agosto de 2010, se accedió a la práctica de pruebas solicitadas por el apoderado judicial de la inculpada y, en virtud de ello, se practicaron los testimonios de dos ex funcionarios y “oficiales mayores” del Juzgado; así como de siete ex funcionarios del despacho y demás personas que intervinieron en el proceso. El objetivo de estos testimonios descansaba en la necesidad de declarar sobre la veracidad de lo afirmado por la parte investigada, en cuanto a la asignación de las mismas funciones de atención a todos los empleados, y en cuanto a las otras afirmaciones realizadas.

También se realizó la práctica de la inspección judicial en la sede del Juzgado 25 Civil Municipal de Cali, con la intervención de un ingeniero experto en informática, a fin de extraer del computador que fue usado por el quejoso, pruebas sobre el desarrollo de sus labores en el Juzgado.

Finalmente, el apoderado judicial de la inculpada presentó los alegatos de conclusión, insistiendo en aseverar que su defendida nunca discriminó a ningún empleado, para lo cual se valió de las pruebas testimoniales aportadas.

3.4.- Sentencia de Primera Instancia:

Mediante Sentencia de fecha 11 de octubre de 2010, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Valle del Cauca decidió sancionar a la doctora Gloria Teresa García Varela con “Destitución del Cargo”, al considerar que ella incurrió en las conductas disciplinarias de acoso laboral. Fundamentó su decisión en que al analizar las situaciones fácticas reprochadas a la funcionaria, concretamente en lo que hace referencia a la constante búsqueda de errores en los proyectos del quejoso, no se encontraron evidencias de errores importantes en el trabajo realizado por el señor salcedo. En efecto, de los 104 archivos encontrados en el computador solo se encontraron 22 devoluciones, esto es, un porcentaje menor del cual no puede desprenderse la afirmación de que su desempeño era defectuoso o deficiente. Antes bien, se demostró, a juicio de la Sala, que como el Señor Salcedo era un empleado nuevo en la rama judicial, la señora Jueza al momento de hacer las correcciones al trabajador, lo hacía de forma grosera y despectiva hacia él, reprochando sus trabajos por errores menores como problemas de márgenes o cosas por el estilo.

Con respecto al uso del servicio sanitario dentro del juzgado, la sala manifestó que se evidenció que el señor Salcedo tenía que ir al primer piso de la edificación para realizar sus deposiciones fisiológicas, ya que a la señora Juez le causaba molestia que él utilizara el baño del juzgado. En la prueba testimonial rendida por la señora Jueza, ella manifestó que eso no fue una prohibición sino solo una sugerencia. Sin embargo, a juicio de la Sala, de los testimonios rendidos por los ex trabajadores del despacho que presenciaron el hecho, se comprobó que fue realmente una prohibición de ingresar al sanitario y que, en efecto, tenía que -

desplazarse seis pisos para usar el baño, demostrándose con esto un trato discriminatorio ya que esta orden operaba exclusivamente para él.

Por otro lado, en cuanto a la acusación sobre los actos de discriminación por cuenta de la asignación de un horario de ingreso más temprano que el resto de los funcionarios, halló la Sala, de conformidad con los testimonios recogidos, que dicha asignación tenía como fundamento el malestar de la Jueza en relación con el funcionario, como respuesta al hecho de que el quejoso pretendía en varias ocasiones retirarse del despacho apenas pasadas las 5 de la tarde. Según la corporación, esto demuestra que la asignación no se acompañaba con criterios de igualdad de funciones que a todos por igual les correspondían, sino que obedecía a razones muy particulares y, por tanto, discriminatorias. De hecho, halló la Sala que obraba en el expediente una comunicación dirigida al guardia de seguridad prohibiendo la salida del quejoso antes del horario debido, de modo tal que se concluyó que la jueza sólo quería imponer horarios particulares a su arbitrio sólo para con este funcionario.

Así mismo, la sala manifestó que bajo los argumentos del quejoso respecto al trato discriminatorio y las faltas de respeto, los testigos manifestaron que la inculpada se refería a él con expresiones tales como: “pato cansado”, “viejo prostático” que “debía estar pensionado y que de haber sabido su edad nunca lo hubiera nombrado” o que no sabía “por qué ganó el concurso”. Por lo tanto, la sala consideró que el trato de la Jueza hacia su funcionario fue grosero, ultrajante y denigrante, además de estar agravado por ser público y persistente.

También encontró probado que los libros de atención al público que reposan en el Juzgado, demostraba que el funcionario durante días completos y continuos atendía al público. Luego entonces, que no era correcta la apreciación según la cual todos los trabajadores atendían al público un día de la semana. Con ello se separó al funcionario de sus funciones como sustanciador -para lo cual concursó-, desmeritando así su labor como profesional.

Por otro lado, llamó la atención de la Sala que al momento en que la funcionaria advirtió la queja interpuesta, esto es el día 14 de diciembre de 2009, ella procedió a efectuar un llamado de atención mediante un oficio que podría entenderse como una “retaliación”.

En relación con la prueba documental recaudada, la sala manifestó que se acreditó que la señora jueza impedía que el funcionario se comunicara con ella de manera directa, y antes bien exigía que se realizara por intermedio de su Secretario. Ello comportaba no sólo un relego de su entorno laboral, sino también ponerlo en una condición de inferioridad, que terminaba por generarle una baja autoestima y, por lo tanto, un bajo rendimiento en el desempeño laboral.

Como consecuencia de todo lo anterior, la sala concluyó que la inculpada discriminó, persiguió y maltrató de manera sistemática, persistente y pública al señor Salcedo. En cuanto a la sanción, determinó que teniendo en cuenta que la conducta, al tenor del numeral 1 del artículo 10 de la ley 1010 de 2006, está catalogada como gravísima; y que fue bajo la modalidad dolosa; es decir, que dirigió voluntariamente su actuar con el propósito de desestabilizar emocionalmente al señor Salcedo; le impulso la sanción de destitución del cargo.

3.5.- Del recurso de Apelación:

El apoderado judicial de la inculpada interpuso recurso de apelación, mediante el cual solicitó que se decretara la nulidad de la actuación a partir del pliego de cargos, por cuanto se violó el artículo 163 de la ley 734 de 2002 (contenido de la decisión de cargos), en el sentido de que no se valoraron todas las pruebas obrantes y no se atendieron los argumentos de los dos extremos procesales (numeral 5 y 8). En su opinión, con ello se vulneró el derecho de defensa, incurriendo entonces en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 143 ibídem. Según manifestó, a su prohijada no le fue notificado el auto de apertura de indagación preliminar. Tampoco se hizo una valoración de las pruebas respecto a la tacha que presentó la inculpada en relación con los testigos. Menos aún se tuvo en cuenta el hecho de que no fue llamada a versión libre a la acusada. En consecuencia, se violó el debido proceso de manera insubsanable.

En cuando a la sentencia, sostuvo el censor que se le vulneró el “principio de investigación integral, a partir del cual debe investigarse tanto lo favorable como lo desfavorable a los intereses del imputado. Desde su punto de vista, sólo aparecen valoradas las pruebas que supuestamente se dirigían hacia la culpabilidad, dándole prevalencia excesiva a las declaraciones de los testigos, pero negándose en lo absoluto a resolver las tachas sobre los testimonios, ni valorando la contradicción sobre las pruebas aportadas.

Manifestó que no se tuvieron en cuenta las cuatro pruebas testimoniales que aportó la acusada, y de las cuales se desprende que en su despacho siempre se presentó un buen trato entre los funcionarios y la jueza.

En la actuación de segunda instancia se le corrió traslado a la procuraduría delegada y a la policía judicial. Sin embargo, dentro del término legal el agente de ministerio público se abstuvo de emitir concepto alguno. Además de ello, la sala acercó al plenario certificado en el cual indica que la funcionaria inculpada carecía de antecedentes disciplinarios.

3.6.- Del traslado de la Apelación por parte de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Valle del Cauca:

En cuanto a la solicitud de nulidad por violación del artículo 163 de la ley 734 de 2002, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria contestó a esta censura que le hacían, indicando que en el evento de haber existido una irregularidad en el trámite procesal, por no haberse decretado todas las pruebas que el quejoso manifestaba, no era factible invocar en esa instancia del proceso nulidad alguna, ya que eso debió hacerse en el momento procesal oportuno, mediante los recursos de ley y demás.

Adujo que no existió falta de defensa técnica porque la funcionara desde el momento en que inició el proceso, pudo intervenir en cada trámite y pudo realizar su debida defensa. También dijo que accedió a todas las pruebas y que decretó cada una tal cual fueron solicitadas, de modo que no se podía alegar vulneración -

al derecho de defensa. Reconoció que si bien no se escuchó en versión libre a la investigada, fue por propia decisión de la funcionaria, quien voluntariamente no se hizo presente y no se acercó a las instalaciones del Juzgado a rendir la declaración.

Como conclusión, manifestó que no se evidenciaban falencias en el pliego de cargos tal y como lo aduce la funcionaria, ya que al no existir en las oportunidades procesales pertinentes petición alguna tendiente a su subsanación, esta decisión quedó en firme, por lo tanto, no debería accederse a la declaración de nulidad deprecada.

3.7.- De la decisión de segunda instancia por parte de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura:

La Sala Disciplinaria de la segunda instancia aceptó los argumentos esgrimidos por la Sala Disciplinaria Seccional. Como fundamento de la decisión, adicionalmente tomó en consideración la sentencia T-882 de 2006 (M.P. Humberto Sierra Porto), en la que se sostuvo que existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Ejemplos de ello son los actos de discriminación, las persecuciones laborales, o también el hecho de querer obligar a un trabajador a ejecutar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

Ahora bien, indicó que la conducta de acoso laboral es más reprochable si quien la ejerce es funcionario judicial de la magnitud de un Juez de la república, ya que se lo considera precisamente el protector de los derechos de los ciudadanos. Por lo tanto, con el material probatorio recaudado, que consideró abundante, se estableció que la señora García incurrió en la conducta de acoso laboral que se le reprochó en la providencia por la cual se formularon los cargos. Estos hechos están soportados en las declaraciones realizadas por los otros empleados del Juzgado, quienes fueron testigos directos de los acontecimientos. No ocurrió lo mismo con los testigos que presentó la acusada, toda vez que sus declaraciones sólo se limitaron a manifestar sus propias experiencias del buen trato que les profesaba la funcionaria, absteniéndose de pronunciarse respecto de los hechos acaecidos en el despacho con el señor Salcedo, puesto que sobre ellos no tenían conocimiento.

Finalmente, respecto a la tacha de los testigos, consideró que el apoderado judicial de la investigada asistió a las declaraciones y tuvo la oportunidad procesal pertinente para interponer los recursos de ley.

Por todo lo anterior, no se accedió a la petición del togado y en su lugar se negó la nulidad solicitada.

4.- DESCRIPCIÓN DEL CASO 2

Fuente: Sentencia radicación 08001-23-33-000-2012-00098-01 (1496-14) del 23 de febrero del 2017, Consejero Ponente. Carmelo Perdomo Cueter – Consejo de Estado-Sala de lo contencioso administrativo- sección segunda-Subsección B.

4.1.- De los antecedentes y las primeras actuaciones:

La señora Susana del Carmen González Arroyo inició proceso de “Nulidad y Restablecimiento del Derecho” contra el Juez 2º Penal del Circuito de Barranquilla, Dr. Ángel Humberto Pernet Pérez, por cuanto, en su opinión, la renuncia que ella misma había sido presentada al señor Juez, fue producto de lo que consideró un acoso laboral. Por lo tanto, le solicita que se anule el acto de aceptación de la renuncia; se la reintegre al cargo; se paguen los salarios dejados de percibir; y se le indemnicen los daños materiales e inmateriales, en la modalidad de daño moral y psicológico.

La demandante laboró como escribiente municipal en el Juzgado 2º Penal, desde el 1º de junio de 2009 al 31 de marzo de 2011. El 1º de abril de ese año pasó a desempeñar el cargo de Oficial Mayor en provisionalidad y, posteriormente, el 19 de septiembre se posesionó como Secretaria del Despacho.

El día 16 de enero de 2012 renunció al cargo, sin mayores argumentos en la motivación de su decisión. Según ella, lo hizo de esta manera porque se encontraba siendo acosada laboralmente, en el entendido de que el señor Juez ejercía actos contra su dignidad; y además porque le causaba una profunda intimidación. Indicó que el acoso no solo ocurrió en el ámbito de su espacio de trabajo, sino también por fuera de él. Un ejemplo de ello fue lo ocurrido el día domingo 25 de septiembre del 2011, en el que el señor Juez la llamó a las 5:45 am, manifestándole que si no asistía a una reunión le podía llegar a pasar lo mismo que al anterior Secretario, esto es, que por no ir a un almuerzo del “día del amor y la amistad”, le cerró las puertas de su Despacho.

La intimidación que le producía el Señor Juez la movió a acudir a atención por psiquiatría, lugar en el que fue valorada por primera vez el 8 de noviembre de 2011. Allí le ordenaron medicamentos de control. Según ella, los acosos laborales persistieron en el tiempo y la EPS SANITAS catalogó su patología como “trastorno mixto de ansiedad” y “depresión”, para lo cual tuvo que seguir en tratamiento.

Adujo en la demanda, finalmente, que la renuncia no se dio de conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 149 de la ley 270 de 1996, según lo cual debe ser de forma voluntaria, espontánea y libre. Desde su punto de vista, esto no ocurrió así sino, por lo contrario, fue una renuncia viciada porque se vio obligada a renunciar no tanto por petición directa del Señor Juez, sino por el ambiente en que vivía.

4.2.- Contestación de la demanda.

En puridad, el apoderado judicial del inculpado manifestó que no se violó ningún derecho de la actora. En su opinión, esto se prueba con el simple hecho de que su renuncia fue libre y voluntaria, y no tuvo motivación alguna. También por el hecho de ser la misma demandante quien indicó que no se la obligó ni sobre ella se ejerció acto de coacción alguno. Propuso las excepciones de inexistencia de la lesión o daños pecuniarios.

4.3.- Sentencia de primera Instancia.

El Tribunal Administrativo del Atlántico en sentencia del 20 de enero de 2014, negó las pretensiones de la demanda, pues consideró que no existe prueba alguna de haber sido coaccionada y que, antes bien, lo único que aparece en el expediente es que la renuncia de la demandante fue un acto voluntario que, al no estar motivada, no tendría relación o vínculo alguno con el supuesto acoso laboral.

4.4.- Recurso de apelación

La parte actora, desde luego, se mostró inconforme con la decisión del Tribunal, pues encontró que la tesis fundamentada por esa colegiatura solo obedeció al concepto de que la renuncia debía ser motivada, y al hecho de que no existe prueba alguna del acoso o la coacción a renunciar; desconociendo, en su opinión, todo lo indicado sobre el acoso laboral en su demanda. Por lo tanto, censura que -

el Tribunal no se haya siquiera detenido en el hecho de que la ausencia de motivación de la renuncia obedeció, precisamente, a la misma presión psicológica en la que se encontraba.

4.5.- Trámite procesal y consideraciones de la Sala de lo contencioso administrativo- sección segunda-Subsección B del Consejo de Estado:

La parte demandante reitera su posición de que no se puede decir que la renuncia fue un acto voluntario, por cuanto la decisión se encontraba viciada y fue provocada por el Señor Juez; vale decir, el acoso del Señor Juez fue la causa de la renuncia, aunque esa causalidad no suponga coacción o presión material. En su opinión, está demostrado que hubo conductas y comportamientos inapropiados por parte del Juez que afectaron su dignidad y su salud.

El Ministerio Público apoyó esta postura, manifestando que se debía revocar la sentencia apelada y que se accediera a las peticiones de la actora, ya que el acto administrativo que aceptó la renuncia está asistido de actos de ilegalidad por cuenta de que el verdadero motivo para renunciar fue propiciado por el señor Juez.

La Sala argumentó, en sus consideraciones, que el acto de renuncia de un cargo público debe ser el resultado de una manifestación por escrito del funcionario y que en el tenor del escrito no se vislumbra alguna causa de su dimisión.

En las pruebas obrantes en el plenario se demuestra que la actora no tenía estabilidad laboral ya que se encontraba en un cargo de provisionalidad. Que con respecto a las pruebas testimoniales de los ex trabajadores, se constató que el juez sí le solicitó, en una ocasión anterior, en una reunión en la que se hicieron unas pruebas laborales a la demandante, la carta de renuncia. Sin embargo, encontró que este hecho se puede realizar en los despachos judiciales y que ello no significa necesariamente que se ejerció una conducta de acoso. En consecuencia, manifestó que la mera insinuación de la carta de renuncia no constituye coacción invencible que elimine el acto voluntario de renunciar a un cargo.

Una vez revisado el material probatorio, la sala advirtió que la actora aportó copia de la renuncia; copia de la resolución No. 43, de aceptación de la renuncia; certificación laboral; copia de la queja disciplinaria formulada por la accionante ante el comité paritario de salud ocupacional del Consejo superior de la Judicatura de fecha 18 de octubre de 2011, en contra del juez 2º del circuito penal. También copia de la historia clínica de la actora en la que consta que el motivo de la consulta fue crisis de ansiedad, cefalea y dolores cervicales, de fecha 25 de octubre de 2011. Igualmente, encontró copia de la historia clínica de fecha 8 de noviembre de 2011, emitida por la clínica psiquiátrica “Resurgir”, en la que hace constar que la demandante padece ansiedad, intranquilidad, pesadillas, insomnio y reacciones nerviosas. En la misma historia clínica se encuentra la receta médica de la clínica psiquiátrica de fecha 13 de marzo de 2012 en la que le prescriben Alprazolam, trazodona y midazolam. Reposaba también copia de la historia clínica de la unidad médica de rehabilitación integral, UMRI, de fecha 16 de marzo de 2012 en la que se vislumbra por escrito que la actora estaba viviendo dificultades laborales. Finalmente, encontró “notas de voz” y videos sobre hechos que motivaron la renuncia.

Manifiesta la Sala que lo que buscaba la parte actora era demostrar que la renuncia al cargo fue con motivo de los malos tratos propiciados por el nominador, por lo tanto, se analizaron los videos y grabaciones y llegó la sala a la conclusión que en ellas no se vislumbra actos de acoso por parte del Juez. Respecto a las pruebas documentales, aduce la Sala, estas no llega ni al nivel de indicio, y que la queja disciplinaria solo denotaba que entre las partes no existía una relación óptima.

En relación con las pruebas testimoniales los señores Oscar David Morales Silva y del señor Efrén Luis Álvarez Montero, ex funcionarios del Juzgado, se tiene que ellos manifestaron que conocieron a la actora y que, en efecto, ella no tenía una buena relación con el señor Juez. Indicaron que el Señor Juez sí infundía miedo; y que ellos le tenían mucho respeto y que preferían no dialogar en el juzgado con él, ya que tenía la práctica de inmiscuirse en la vida de sus funcionarios.

Por otro lado, dicen los testigos que tenían entendido que la actora padecía trastornos emocionales por causa de los problemas laborales que tenía con el señor juez; y que estos trastornos eran manifestados en forma privada, a efectos de que los demás funcionarios no se dieran cuenta de lo que estaba ocurriendo al interior del Despacho.

La sala concluyó que, mediante la prueba testimonial, no se pudo demostrar el supuesto nexo de causalidad entre el acoso laboral y los trastornos de salud que padecía la demandante. Los declarantes expertos en salud ocupacional y en -

psiquiatría afirmaron que no era posible determinar que la causa determinante de esa sintomatología, era la conducta de acoso laboral o una enfermedad laboral.

En consecuencia, negó las peticiones de la parte actora y confirmó la sentencia del alto tribunal.

5.- DISCUSIÓN SOBRE LOS CASOS Y CONCLUSIONES

Como pudo observarse, en el primer caso se plantea un Acoso Laboral ejercido por una Jueza de la República hacia un empleado de su despacho, cuyo actos desplegados, al ser públicos, fueron más fáciles de hacerlos enmarcar dentro de actos de desmejoramiento de su actividad productiva como trabajador, y como actos tendientes a empeorar su estado físico y emocional. El material probatorio recaudado por el quejoso, que era en lo fundamental pruebas testimoniales, indicó en forma reiterada que la jueza ejercía actos despectivos en contra de su subalterno. No obstante que no existían más pruebas que acreditaran, por ejemplo, una afectación de orden psicológico o motivacional, para el decisor fue suficiente que todos dijeran que el señor era tratado de una forma inadecuada, por temas tan aparentemente triviales como que no hiciera uso de un baño al interior de la oficina, o que llegara más temprano a trabajar. Ya se indicó que al final se concluyó el asunto con un fallo, por parte de la Sala de primera instancia, de culpabilidad de la togada destituyéndola del cargo; y en segunda instancia se confirman la decisión.

El segundo caso se trató también de un Acoso laboral ejercido por un Juez de la República, en contra de su empleada del despacho, y que parecía *prima facie* más grave. Se trataba, eventualmente, de una afectación psicológica importante, documentada por médico tratante, a partir de lo cual se toma la decisión desesperada de renunciar al cargo porque no soportaba más los actos en contra de ella. En este proceso, en el que se encontraba probado el daño a la salud mental y física de forma significativa –a partir de notas médicas de psiquiatría y psicología-, no se llegó con todo a una respuesta favorable para la denunciante, -

porque nada de ello pudo ser corroborado por testimonios de las personas que laboraban en el mismo juzgado.

Dado que no pudo exteriorizarse el acoso, para la Corte sólo existía prueba de que entre la denunciante y el Juez, existía a lo sumo una no tan buena relación laboral. Según pudo observarse, las malas relaciones laborales no son sinónimas de conductas constitutivas de Acoso Laboral. De hecho, en relación con las pruebas testimoniales, la Corte concluyó que de ellas no podía corroborarse lo afirmado por la demandante; en especial, no podía constatarse si su estado de salud era consecuencia de su vida laboral. Es decir, no encontró una causalidad.

De estos dos casos puede desprenderse al menos la siguiente afirmación: aunque la ley no exige en absoluto que las conductas constitutivas de acoso deban ser públicas; y menos todavía se ha tasado legalmente a la prueba testimonial como su medio privilegiado; con todo, parece que a nivel jurisdiccional es un fuerte obstáculo no contar con testimonios que apoyen lo que pretende afirmar. La prueba testimonial ha ocupado un lugar preponderante y privilegiado para este tipo de procesos. Es, podría decirse, la prueba reina.

Ciertamente no resultaba descabellado, para el segundo de los casos, haber llegado de datos probados ((i) que la denunciante trabajaba en ese despacho judicial, (ii) que desarrolló un estrés psicológico durante el tiempo de su trabajo, y (iii) que más una tercera parte de su tiempo diario la ocupaba en su trabajo), a la conclusión de que esa patología identificada era generada en su ambiente laboral. Todas estas pruebas fueron, sin embargo, despachadas por la administración de justicia desfavorablemente.

Es importante recalcar que, de hecho, buena parte de los casos que existen en la actualidad sobre procesos de acoso laboral, hacen mención a cuestiones que no necesariamente son públicas, de tal manera que ante esta exigencia que de facto podría estar tomando lugar en los despachos, muchos derechos podrían verse conculcados. Desde luego que hace falta un estudio empírico que demuestre que nuestra afirmación es apenas una generalización ilegítima. Concedemos que los casos vistos, dentro de los cuales apenas estos son unos ejemplos, darían cuenta de lo que se ha indicado en este trabajo. Sin embargo, al menos cualitativamente hablando se pueden encontrar dos modos de efectividad de la ley 1010 cuando se cuenta con la prueba testimonial, a cuando se carece de ella.

En caso de que esto llegara a confirmarse, se estaría creando, por vía judicial, un obstáculo irrazonable a los derechos; y además una ayuda para quienes cometen acoso laboral, puesto que bastaría con cuidarse de que las acciones y omisiones no sean públicas, para tener a su favor buena parte del éxito del proceso.

Las pruebas digitales (emails, chats, video llamadas, etc) podrían en algún sentido paliar esta circunstancia de prevalencia de la prueba testimonial. Sin embargo, ellas pueden apenas dar cuenta de acciones y omisiones del agente acosador. Y nuevamente, la categoría de “acoso” en relación con ellas, tendrán que ser evaluadas de conformidad con otras pruebas de las que parece que la testimonial es la más relevante.

Es necesario explicarnos con mayor detalle:

Ciertamente los artículos 2º y 7º de la ley 1010 de 2016 traen un listado, no taxativo, de conductas que podrían ser constitutivas de acoso laboral. De manera que podría pensarse que nuestra afirmación es excesiva, toda vez que constatada la realización de dichas acciones, ya es suficiente para dar por cierta la existencia de acoso laboral. Sin embargo, ello no desvirtúa lo afirmado por la siguiente razón.

Pensemos, por ejemplo, en las conductas descritas en el artículo 2º y 7º. Allí se indica que es constitutivo de acoso laboral “el acto de violencia contra la integridad física o moral”, la “expresión verbal injuriosa o ultrajante”, “los comentarios hostiles o humillantes” o el “menoscabo de la autoestima”. Es bastante claro que estas acciones pueden producirse tanto de manera pública como de manera privada. Lo mismo puede decirse de las “órdenes arbitrarias”, “la descalificación del trabajo”, “la carga excesiva”, “el trato discriminatorio”, la “obstaculización del cumplimiento de la labor”, las “amenazas de despido”, las “burlas”, etcétera. Todas ellas son acciones que pueden realizarse tanto en esferas públicas, frente a terceros, o de manera más privada, sin la intervención de terceros.

Lo que se está sosteniendo en este trabajo es que, al menos desde lo observado en algunos procesos y lo que demuestran estos dos casos puestos a consideración del lector, es posible que se estén planteando obstáculos para dar por probadas dichas conductas, cuando se desplegaron en ámbitos privados, por cuenta de que no tienen la ratificación a partir de testimonios.

En consecuencia, este estudio comparativo de casos quisiera servir, adicionalmente, como la apertura de un camino hacia una nueva investigación, que bajo metodologías cuantitativas pueda verificar lo que desde un punto de vista cualitativo se ha identificado acá. Por lo pronto, este trabajo agota su objetivo con la presentación de dos casos sobre una figura de altísima importancia para el derecho laboral colombiano, a partir de una lectura crítica que sus elementos centrales, pero por sobre todo sobre las dificultades de orden probatorio que podrían generarse en torno a un medio específico de prueba: la prueba testimonial.

6.- BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. (23, enero, 2006). Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2006. No. 46.160, del 23 de enero de 2006.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 734 de 2002. (02, febrero, 2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá. D.C., 2002. No. 44699, del 05 de febrero de 2002.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1564 de 2012. (12, julio, 2012). Por medio del cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. D.C., 2012. No. 48.489 del 12 de julio del 2012.

CAMACHO MARTINEZ, Adriana. Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. 2014.

Sentencia radicación 76001-11-02-000-2010-00145-04 del 19 de enero del 2011, MP. Pedro Alonso Sanabria Buitrago –Consejo Superior de la Judicatura Sala Jurisdiccional Disciplinaria.

Sentencia radicación No. 34093 del 14 de diciembre de 2011, MP Javier Zapata Ortiz- Corte Suprema de Justicia.

Sentencia C-780/07 Corte Constitucional.

Sentencia C-086/16 Corte Constitucional.

Sentencia C-282/07 Corte Constitucional.

Sentencia T-233 del 2007 Corte Constitucional.