



**Dificultades probatorias en la ley 1010 de 2006 de
acoso laboral en Colombia**

Presentado por
ANGIE MILENA PALECHOR ORDÓÑEZ

TUTOR
ABDÓN MAURICIO ROJAS

UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
SANTIAGO DE CALI
2019

Dificultades probatorias en la ley 1010 de 2006 de acoso laboral en Colombia

i. Introducción

Al interior de las relaciones laborales existen diversas manifestaciones entre los empleadores y los trabajadores que afectan los comportamientos de los individuos en el ambiente laboral. Una de ellas es el "acoso laboral", que se define como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Sentencia C-780, 2007). Desde luego, los escenarios de acoso laboral tienen diversas consecuencias en los individuos. Según García y Jiménez (2013), por ejemplo, esta acción puede llevar a la enfermedad laboral del trabajador (en especial el estrés laboral), o inducir como en muchos casos sucede, a la renuncia del trabajador.

Por desgracia, el acoso laboral es una expresión cada vez más común en los lugares de trabajo. Esta realidad obligó a que en Colombia se regulara esta problemática para evitar las vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es así que en el año 2006, el Congreso de la República expidió la Ley 1010 que tiene como objetivo fundamental combatir expresiones que alteren las condiciones de vida digna y justa de estos individuos. Frente a la aplicación y alcance de esta normativa, es importante destacar que la Corte Constitucional ha señalado que ella es aplicable exclusivamente para el contexto de una relación laboral, toda vez que la norma se aplica bajo el entendido de que existe una relación de subordinación o dependencia, aun cuando en la formalidad exista, por ejemplo, un contrato de prestación de servicios (Peña, 2015).

Cabe resaltar también que la ley exige que las conductas a probar sean claras en materia de caracterización y configuración de la conducta, porque existe la

posibilidad de que la misma se contemple como una conducta penal de injuria que será mejor contemplar desde el ámbito penal y no laboral. Asimismo, la disposición normativa plantea una serie de inquietudes acerca de la materialización de las conductas y los medios probatorios del acoso laboral al interior del derecho laboral, que se pueden constituir en limitantes a la aplicabilidad de la ley y las políticas públicas que se puedan diseñar, especialmente en los casos de prevención de la conducta.

Por lo anterior, el presente texto tiene como objetivo presentar y analizar un estudio de caso en el que el Tribunal Administrativo de Casanare analiza una posible circunstancia configurativa de acoso laboral, al interior de la Registraduría Nacional del Estado Civil -en adelante RNEC. Para interpretar este caso, el Tribunal valoró las pruebas allegadas al proceso y fijó su posición, afirmando que para considerar positivamente las pretensiones de la demandante era indispensable que la accionante demostrara el daño jurídico y que el acoso laboral fuera público y sistemático, ya que estos son los elementos esbozados en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Para lograr el anterior objetivo general, el presente estudio contiene, desde el punto de vista formal, tres capítulos. En el primero de ello se expone la justificación del caso a analizar; posterior a ello, se analiza el caso en concreto, exponiendo sus hechos relevantes, así como los derechos en disputa, las pretensiones de los demandantes, los argumentos del Tribunal, las inconsistencias en las pruebas y el análisis de las alternativas, para luego presentar la decisión de la Corporación. Posteriormente, el tercer capítulo presenta la lectura crítica del caso, así como nuestra posición al respecto. Finalmente, se indicarán las principales conclusiones que se puedan extraer del presente estudio.

ii. Justificación

El acoso laboral se ha constituido como un fenómeno que se suscita frecuentemente, tanto en instituciones de carácter privado o público, a partir de conductas persistentes y demostrables, realizadas sobre un trabajador, encaminadas a infundir intimidación y que conducen a la afectación psicológica de la víctima. Desde luego, son conductas que van en contravía de los preceptos de dignidad, igualdad y salud inherentes al derecho al trabajo, cuya protección no se limita únicamente a tener el acceso de un empleo y permanecer en él, sino que incluye la garantía de ser realizado en las condiciones justas.

En ese orden de ideas, el contexto del caso a analizar tendrá un enfoque normativo, en donde la disposición central a considerar será la ley 1010 de 2006, que direcciona de manera general la ruta de prevención, corrección y sanción del acoso laboral en Colombia. En efecto, teniendo en cuenta que para el año 2019 se habían denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes (Londoño, 2019); y dado que desde una perspectiva general, la Organización Internacional de Trabajo calcula que por los menos el 10% de los trabajadores en el mundo sufre acoso laboral (Enríquez y Ramírez, 2013); es bastante entonces claro que este fenómeno, aunque es tan antiguo como la propia actividad laboral, se encuentra actualmente en una más evidente intensificación, y de ahí que se justifique su estudio y atención.

Ante esta perspectiva, se ha desatado un fenómeno interno en el país, que desde el año de la expedición de la ley en mención, ha logrado incrementar considerablemente las denuncias de acoso laboral. De acuerdo con esto, se identifica que la posibilidad de enfrentar públicamente, defender penalmente y castigar socialmente a los agresores, ha permitido a las víctimas presentar más fácilmente una demanda o solicitud con la finalidad de dar garantía a sus derechos.

No obstante, aunque las diferentes normativas respaldan la protección al trabajador de un posible acoso y defienden en sus preceptos un derecho al trabajo

en condiciones dignas y justas tal como lo estipula el artículo 53 de la Constitución política¹, lo cierto es que ante un eventual caso de acoso laboral en el sistema judicial, aún se presentan diversas falencias que han hecho ineficaz, tanto la práctica como la efectiva resolución en virtud al cumplimiento de los diferentes pronunciamientos de respaldo. Por esa razón, el presente caso se justifica, igualmente, por cuenta de que ofrece algunas descripciones generales sobre lo que plantean los principales retos de la normatividad de acoso laboral en su aplicación práctica.

En consecuencia, los profesionales del derecho y expertos en temas laborales han enfrentado una serie de barreras que son necesarias de identificar, para plantear cuáles son las conductas que han determinado dificultades que impiden lograr justicia frente a casos de acoso laboral. En ese contexto, se mencionarán cómo en la práctica el defensor de una víctima se ha visto enfrentado a una limitación constante, cuando es necesario que la figura del acoso pueda ser probada.

Como es apenas natural, la normatividad actual requiere que se demuestren, objetivamente, las conductas transgresoras constitutivas de acoso; constituyéndose esta carga, justamente, en uno de los principales límites para lograr la tutela de los derechos del acosado. Según el Ministerio de Trabajo (2017), solo el 9.6% de las querellas alcanzaron la instancia ordinaria, en razón de la dificultad probatoria, pues aunque se presenten pruebas documentales como el contrato laboral, o testimoniales y médicas, estas no suelen tener la fuerza jurídica suficiente para que prospere un determinado caso, y se reconozca mediante fallo la protección de la víctima.

Así por ejemplo, la ley en mención trae, en su artículo séptimo, una regla de presunción que, no obstante, le plantea dos condicionantes que no siempre existen en este tipo de casos, a saber: (i) reiteración y (ii) publicidad. Sin embargo, es claro

¹ Adicionalmente, existen varias disposiciones que disponen de pronunciamientos que contrarrestan conductas de acoso, como el del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos, 57-5 y 59-9; el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 7, el Código Disciplinario Único ley 734 de 2002, en sus artículos 33-7, 34-8, 35-2 y la ley 1010 de 2006.

que un único acto, realizado en un ámbito privado, puede perfectamente catalogarse como constitutivo de acoso. Y, de hecho, los actos privados de acoso parecen ser la regla y no la excepción. En efecto, el artículo sexto indica que: "Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de las conductas"

Según Camacho, Morales y Guiza (2014), se ha podido identificar que, en la práctica, la actividad encaminada a llegar a la convicción al juez se hace más exigente para la víctima, considerando la posición de desventaja en la que se encuentra y la inminente vulneración de sus derechos fundamentales.

En concordancia con lo expuesto, el presente texto expone, identifica y analiza, mediante el reconocimiento de las diversas disposiciones normativas y jurisprudenciales pertinentes, un específico caso que resalta la dificultad probatoria ante lo expuesto por la ley de acoso laboral, teniendo en cuenta que la ley vigente exige, naturalmente, que el acoso sea una conducta demostrable. El caso elegido pondrá de presente las enormes dificultades para que esto pueda ser probado, causando una gran limitación para acceder a una protección ante la presencia de un eventual caso de acoso.

iii. Análisis del caso

El caso a analizar se generó en la Ciudad de Yopal y fue resuelto por el Tribunal Administrativo de Casanare el 4 de diciembre de 2013. La acción jurídica comienza cuando la Señora Fayzuly Bustamante solicita el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, dignidad humana, a la honra, derecho a la intimidad, buen nombre y a la salud, así como su derecho al trabajo y a obtener una remuneración mínima vital y móvil, presuntamente vulnerado por el posible acoso laboral de que ha sido víctima.

De acuerdo con la demandante, ella se desempeña como funcionaria de la Registraduría Nacional del Estado Civil asignada a la Delegación Departamental de Casanare, nombrada provisionalmente mediante Resolución No. 139 de 2013,

posesionada según acta RC-011/2013 de septiembre de 2013. Según la accionante, el señor Fernando Torres, delegado departamental del Registrador Nacional del Estado Civil, la ha maltratado con motivo de su trabajo, con expresiones injuriosas, la ha descalificado y humillado ante sus demás compañeros.

Adicional a lo anterior, la demandante afirma que en su lugar de trabajo se le ha impuesto una carga laboral abiertamente desproporcionada a sus funciones, en el sentido de que debe organizar en el menor tiempo posible el archivo central de más de 140.000 folios de la delegación departamental y sus diferentes áreas que, desde hace años, está abandonado y desordenado. Bajo las anteriores circunstancias, las condiciones mentales y físicas de la accionante se vieron afectadas, tanto así que el día 17 de noviembre de 2013 fue atendida por el servicio de urgencias de hospital de Yopal y se diagnosticó que la accionante tenía problemas relacionados con la sobrecarga laboral.

En específico, en examen practicado el 19 de noviembre del mismo año, el médico general dictaminó que la accionante, por causa de sus múltiples inconvenientes laborales con su jefe, padecía de agresión verbal y emocional que tuvieron efectos en su salud, causándole insomnio de conciliación, inestabilidad emocional, llanto fácil y sensación subjetiva de molestias en el pecho. En consecuencia, el personal médico concede incapacidad por tres días, siendo remitida a valoración ARP, a consulta de psiquiatría y ordenando tratamiento con fluoxetina de 20 mg.

Con el objetivo de sustentar los hechos relatados, la accionante hace allegar los medios probatorios necesarios, entre los cuales se encuentran la copia de la Resolución No. 139 de 2013, el Acta de Posesión RC-011 de 2013, copias de los oficios donde se estipulan las actividades de la demandante, sus obligaciones extra-laborales y copia de los certificados de incapacidad emitidos por el Hospital de Yopal.

Adicional a ello, es importante destacar que la demandante sostiene que las condiciones laborales a las que fue sometida van en contravía de sus derechos fundamentales y refiere que tiene las pruebas suficientes para sustentar su posición de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, ya que se encuentra una conducta persistente y demostrable ejercida por el empleador sobre el trabajador. Aunado a lo anterior, se señala que su demanda tiene fundamento porque existen las condiciones fácticas de acoso laboral, que se conceptualiza como “toda acción hostil o negativa que se despliega contra un empleado o compañero de trabajo, sea esta por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato de manera sistemática y prolongada para afectar psicológicamente a la víctima”.

Conviene subrayar que las pruebas y fundamentos de la demandante están sustentadas por el ordenamiento jurídico colombiano y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, que reconoce al acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Sentencia, C-780, 2007). Adicional a lo anterior, la situación presentada en el caso en específico, permite sustentar que el acoso laboral de esta trabajadora conllevó a la enfermedad de la accionante.

Teniendo en cuenta el contexto de la demanda, la accionante afirma que se han vulnerado sus garantías constitucionales y por ello instaura una acción de tutela, solicitando la protección de sus derechos fundamentales relacionado con las condiciones dignas y justas en el trabajo, el derecho a la salud en conexidad con la vida y a un adecuado nivel de vida; los cuales se vieron afectados por el acoso laboral a la que fue sometida.

Concretamente, la demandante solicita la protección judicial del derecho fundamental al trabajo, como consecuencia de la actitud del delegado departamental y, por ello, exige que cesen todos y cada uno de los actos de maltrato laboral en su

contra; y así mismo, que se le prevenga en el entendido de que en ningún caso vuelva a incurrir en dichas acciones, en tanto que si vuelve a reincidir, sea sancionado conforme lo dispone la ley.

Con el objetivo de resolver la disputa jurídica, el Tribunal Administrativo de Casanare pone en conocimiento de la autoridad accionada, la respectiva demanda. En su contestación afirma no haber vulnerado derecho alguno ya que sus funciones se reglamentaron de acuerdo a las normas vigentes, señalando que los únicos requerimientos y oficios que se dirigieron a la accionante, han tenido como objetivo mejorar el rendimiento laboral y poder ver los resultados esperados. Así mismo, sostuvo que no se ha sobrecargado a la funcionaria, porque sus obligaciones están en concordancia con los fines misionales de la entidad, de modo que las actividades a realizar fueron estipuladas previamente (Ley General de Archivo 594 de 2000 y Decreto 2578 de 2012), sin imponer otras obligaciones extracontractuales.

Adicional a ello, el delegado sostiene que nunca ha obrado de manera irrespetuosa contra algún funcionario ni contra la tutelante. Efectivamente, el demandado sostiene que sí ha llamado la atención a la funcionaria por su bajo rendimiento; y que tales memorandos están por escrito, de manera que los hace allegar al proceso. Aunado a lo anterior, el accionado afirma que no ha tenido una queja oficial del COPASO, que es la dependencia específica para valorar estos casos; por consiguiente, el señor Fernando Torres envía las copias de los documentos donde certifica la ausencia de quejas sobre acoso laboral.

Una vez se termina la defensa del accionado, el Tribunal procede a estudiar el caso. Por tanto, la Corporación analiza las pretensiones de la actora, quien sostiene que las garantías constitucionales establecidas en la Carta Política la faculta para defender sus derechos fundamentales tales como el trabajo (art. 25) y a la salud, ambos en conexidad con la vida en condiciones justas y dignas (art. 11 y 49). En ese orden ideas, el Tribunal establece que la demanda de la accionante es susceptible de

amparo por la vía excepcional de la tutela, prevista en el artículo 86 Superior y, en consecuencia, desde la perspectiva formal, la acción está bien encausada y esta autoridad es competente para pronunciarse de fondo.

En consecuencia, el Tribunal procede a la evaluación de las pruebas y analiza cada una de ellas. En ese sentido, la Corporación sostiene que en relación a las exigencias laborales se logra comprobar que las actividades impuestas por el delegado departamental de la Registraduría Nacional, han sido otorgadas a otros trabajadores que ocuparon el cargo en años previos a la posesión de la demandante; y por ello, no se puede sustentar el argumento de la accionante sobre la imposición de labores adicional a su cargo. Igualmente, el Tribunal encuentra que la funcionaria nunca ha puesto una queja ante la Delegación Departamental de la RNEC relativa a problemáticas laborales internas en esa dependencia. En efecto, la única incapacidad recibida por este instituto fue por un cuadro común (dengue) diferente de las tensiones laborales.

Así mismo, el Tribunal considera que no existe pruebas suficientes ni valoración objetiva por parte de Salud Ocupacional ni de profesionales que hayan evaluado el "clima laboral" en dicha delegación. Por lo tanto, no es posible afirmar que las condiciones descritas por la demandante afecten su dignidad o desequilibren funcionalmente a la funcionaria por la sobrecarga desempeñando sus funciones.

De esa manera, la Sala afirma que no desconoce que las manifestaciones privadas que haga la paciente al médico tratante pueden corresponder a su percepción de los hechos, porque las limitaciones individuales o las exigencias mismas del empleo afectan su capacidad de atender todos los requerimientos funcionales que la RNEC impone a la reducida planta de personal de la Delegación Departamental en Casanare. No obstante, para que el reclamo pueda ser fundado, es necesario que objetivamente se pueda establecer que se está exigiendo un

rendimiento superior al que con mediana diligencia y cuidado pueda ofrecer un servidor público puesto en idénticas circunstancias.

Teniendo en cuenta el anterior argumento y las falencias en los medios probatorios, el Tribunal sostiene que en el caso concreto no procede la protección por medio de la vía de tutela, ya que por regla general será suficiente que la persona afectada acuda a los mecanismos preventivos y correctivos que diseñó la Ley 1010 de 2006 para obtener protección eficaz. Por lo anterior, la tutela no sustituye el amplio espectro de mecanismos administrativos y judiciales diseñados para salvaguardar derechos; aún frente a los fundamentales que tiene carácter subsidiario.

A pesar de lo anterior, el Tribunal sostiene que en circunstancias excepcionales, podría ser necesario la intervención del juez constitucional siempre y cuando sea indispensable cesar un escenario de perjuicio irremediable o evitar que se consuma una afrenta de esa naturaleza; pero en este caso, no basta con decir en una demanda de tutela que ciertas condiciones ocurren sino que es indispensable la diligencia probatoria del afectado; o la del juez en su defecto, cuyo deber se acentúa cuando hay indicios serios sobre los acontecimientos y, por ello, debe reconstruir procesalmente una realidad de la que tenga que ocuparse quien conozca la acción de tutela, para librar órdenes transitorias urgentes, sin perjuicio de la intervención de otras autoridades.

Es así que el Tribunal Administrativo recuerda que la Ley 1010 de 2006 diseñó tres niveles de garantías para preservar el "clima laboral" o la relación armónica entre quienes rentan su fuerza de trabajo y los respectivos empleadores, o superiores, o sus propios pares, en guarda de la dignidad humana y de otros valores constitucionalmente protegidos a saber:

- (i)** En el nivel interno, los reglamentos institucionales de disciplina y el cumplimiento de las cargas laborales legítimas y los derechos de los trabajadores.
- (ii)** La función preventiva de la autoridad administrativa laboral, acompañada por el Ministro Público.
- (iii)** La potestad correctiva o sancionatoria, que tienen los jueces laborales, el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, según corresponda a la investidura del presunto infractor.

Si se tienen en cuenta las anteriores consideraciones, el Tribunal afirmó que los hallazgos probatorios previstos en el caso permiten sustentar que se encuentra precipitado el ejercicio de la acción constitucional porque la demandante ni siquiera acudió al Comité Paritario (COPASO) de la Registraduría Nacional del Estado Civil - Delegación Casanare; ni tampoco acudió a la ARP que debe responder por el estudio del clima laboral de las instituciones demandadas, y que permita establecer de manera objetiva que el entorno de trabajo compromete la salud de los empleados, en la perspectiva de las condiciones de servicio; ni tampoco a las autoridades que deban intervenir preventivamente.

Es así que en el caso analizado solamente se observa la exigencia normal en el cumplimiento de los deberes funcionales de un servidor público, que no se concentra o individualiza en la autoridad accionada. En consecuencia, no hay lugar a la protección constitucional que tuviera que desplegarse con tanta urgencia y para precaver perjuicio irremediable, sustituyendo o anticipando la actividad de las autoridades habilitadas por la Ley 1010 para ocuparse de estos conflictos.

De esta manera, al valorar las opciones que tuvo la demandante antes de comenzar un proceso jurisdiccional, se afirma que no es procedente la acción de tutela porque no se pudo comprobar de manera fehaciente los hechos que dieron

lugar a la demanda, por lo tanto, el Tribunal Administrativo de Casanare expone que la Ley 1010 de 2006 expuso una serie de mecanismos administrativos y ordinarios que pueden resolver el caso. No obstante, el Tribunal sostiene que antes de iniciar este tipo de acciones es indispensable presentar la queja ante la institución para evaluar los casos que dieron origen a la demanda.

De esa manera, el Tribunal concluye que pese a las particularidades y resultados del caso concreto, se dispondrá dar traslado del asunto al Registrador Nacional del Estado Civil, acorde con el artículo 24 del Decreto 2591 de 1991, para que adopte las determinaciones de su competencia para verificar eventual sobrecarga laboral de servidores públicos en la Delegación Departamental de Casanare y aplicar los correctivos institucionales de su competencia.

De acuerdo a lo anterior, el Tribunal Superior de Casanare rechaza la demanda por improcedente y decide remitir copia autentica de la demanda del pronunciamiento de la autoridad accionada y de este fallo, al Registrador Nacional del Estado Civil para que se ocupe del asunto allegado al tribunal.

iv. Lectura crítica del Caso

Teniendo en cuenta el análisis de la sentencia en mención, se puede afirmar la hipótesis presentada en el inicio de este estudio cuando se afirmó que probar un acoso laboral es complejo. Esta decisión está motivada porque el Tribunal Administrativo de Casanare afirma que de las pruebas allegadas al proceso no se puede concluir objetivamente las causales de un acoso laboral.

Concretamente, se afirma que las copias de los decretos donde se exponían las actividades que debía tener la funcionaria no tenían un soporte fuerte porque el Tribunal logró comprobar que las obligaciones impuestas a la accionante fueron previamente establecidas a otro trabajador, debilitando los argumentos presentados por la demandante. Adicional a ello, tampoco tienen fuerza las copias médicas aportadas al proceso porque, en primer lugar, la accionante nunca impuso una

petición ante el Comité Paritario (COPASO) ni a la institución demanda; y en segundo lugar, porque el Tribunal sostiene que el concepto médico puede estar viciado dado que la accionante no pudo haber discernido claramente las funciones establecidas en su cargo, y por ello el personal médico pudo haber llegado a un concepto erróneo.

Incluso, se sostiene que era necesaria la intervención del profesional de Salud Ocupacional que permitiera establecer que el entorno de trabajo tenía características propias de acoso o sobrecarga laboral. Esta situación es para el juzgador importante porque permite establecer unos criterios debidamente definidos y no adoptar una decisión equivocada al caso; ya que los profesionales de salud ocupacional definen los criterios específicos para identificar las causales de acoso y/o sobrecarga laboral.

Frente a las exigencias del Tribunal es importante tener en cuenta que la peticionante no tuvo la posibilidad de contratar con un profesional en salud ocupacional que valorara el ambiente laboral y permitiera aportar mayor sustento a su demanda. Aunado a lo anterior, es importante destacar que uno de los principales errores de la accionante fue no presentar la queja de acoso laboral ante la COPASO, porque si ella hubiera tenido ese medio probatorio, la decisión pudo ser sustancialmente diferente, toda vez que en ese caso el Tribunal tendría otra prueba sobre la existencia de un posible escenario de acoso.

Adicionalmente, la demandante tendría que haber sustentado que las obligaciones impuestas por el Delegado Departamental eran demasiadas; y para ello tendría que haber consultado con un profesional en el área, para que emitiera un concepto sobre tal circunstancia. La presencia de una prueba como la descrita anteriormente, hubiera podido cambiar la decisión del tribunal porque se tendría un concepto técnico sobre el recargo que tenía la funcionaria en su puesto de trabajo; más aún, un concepto de esta naturaleza hubiera permitido debilitar la prueba allegada por la RNEC donde se afirmaba que las obligaciones a la accionantes fueron

las mismas impuestas por un tercero que ocupó su cargo en el periodo anterior a su nombramiento y posesión.

De la misma manera, era necesario que la pretensión de la demandante fuera pública y sistemática; por ello debía no solamente denunciar el caso ante la institución sino que también debió aportar elementos definitivos en razón de la continuidad de esa actitud del empleador con la funcionaria, para que se materializaran los requisitos del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

De acuerdo a los argumentos esbozados previamente, la decisión del Tribunal Administrativo hubiera podido ser diferente si hubiera podido establecerse, de manera fehaciente, el acoso laboral de la funcionaria y no tener que remitir así la decisión al Registrador Nacional, a efectos de que evaluara la posible presencia de características de acoso laboral. Igualmente, si la accionante hubiera aportado el material probatorio definido previamente, existiría pruebas de que esa situación generaría un perjuicio irremediable a la accionante, y se vulneraría los derechos fundamentales de la misma, en cuya razón sí hubiera sido procedente la acción de tutela para amparar sus garantías constitucionales.

En consecuencia, se puede afirmar que para probar el acoso laboral al interior de una institución privada o pública, el interesado debe hacer allegar un importante caudal de pruebas, respecto de las cuales tiene que saberlas pre-constituir en su debido momento, pues no de otra manera se puede demostrar la materialización de esa actitud. Para este caso el material probatorio no fue consistente y fuerte, y por ello el Tribunal desestimó las pretensiones de la demandante.

v. Conclusiones

El acoso laboral es uno de los comportamientos más comunes en las relaciones de trabajo. Y aunque el ordenamiento jurídico colombiano ha establecido una ley que tiene como objetivo regular esta problemática, lo cierto es que en el

práctica la prueba de su ocurrencia implica una significativa cantidad de actividades previas y concomitantes al inicio de cualquier acción judicial, con el fin de evitar que sus pretensiones sean desestimadas.

Así las cosas, deben mediar pruebas pre-constituidas para demostrar que la carga excesiva de trabajo es real y objetiva; debe haber presentado quejas previas para demostrar que existen antecedentes reales de malestar y de publicidad de la conducta; deben existir pruebas que acrediten, por los departamentos competentes, que existe un verdadero malestar laboral; y deben existir pruebas de publicidad y sistematicidad. Y ello por cuanto los jueces y tribunales del país están siendo excesivamente estrictos para declarar su ocurrencia, para lo cual están exigiendo pruebas fehacientes y con un alto grado de certeza y objetividad.

De modo tal que la tutela, aunque *prima facie* es el mecanismo adecuado para la protección de derechos fundamentales al interior de las relaciones laborales, parece que los jueces consideran que esta figura no es la más adecuada para la defensa del individuo, en relación con el acoso laboral, porque la Ley 1010 ha establecido tres niveles de garantías para preservar un clima laboral adecuado en las instituciones privadas y públicas, a saber: el nivel interno; la función preventiva de la administración laboral; y la potestad correctiva o sancionatoria que tienen los jueces laborales, el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.

vi. Bibliografía

- Cardenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (2013). El acoso laboral en Colombia: conceptualización características y regulación. *Sinergia Organizacional*.
- García, G., & Jiménez, A. (2013). *Acoso laboral: perspectiva jurídica*. Cali: Universidad de San Buenaventura.
- Londoño, P. (13 de 08 de 2019). *Revista Dinero* . Recuperado el 10 de 11 de 2019, de Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-acoso-laboral-en-colombia-por-pablo-londono/254874>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Resolución 1356, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Niño, C. S. (1989). *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*. Ciudad de México: Universidad Nacional de México.
- Peña, E. A. (2015). *El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Picontó, T. (2016). Hermenéutica Jurídica. *Investigaciones Jurídicas*.
- Ramírez, A. C., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica - UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN*.
- Sentencia C-780, Expediente D-6739 (Corte Constitucional 26 de 09 de 2007).
- Sentencia del 4 de diciembre de 2013, Radicado 850012333002-2013-00262-00 (Tribunal Administrativo de Casanare 4 de 12 de 2013).