



COMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Castrillón-García, E. D. y Orrego-Chavarría, R. E. (2025). La carga de la prueba en los procesos judiciales por acoso laboral en el sector privado en Colombia. *Jurídicas*, 22(1), 253-272. <https://doi.org/10.17151/jurid.2025.22.1.12>

Recibido el 29 de abril de 2024
Aprobado el 21 de octubre de 2024

La carga de la prueba en los procesos judiciales por acoso laboral en el sector privado en Colombia*

EDDISON DAVID CASTRILLÓN-GARCÍA **
RAMON ELÍAS ORREGO-CHAVARRÍA ***

RESUMEN

Una de las grandes problemáticas que enfrenta el trabajador en Colombia al intentar obtener un resultado favorable en un proceso judicial por presunto acoso laboral en el sector privado radica en la complejidad asociada al manejo de la carga probatoria al interior del proceso. En este contexto, resulta pertinente cuestionarse: ¿Cómo se explican las dificultades específicas que enfrenta el trabajador en relación con la carga de la prueba en este tipo de procesos? Para abordar este interrogante, se llevó a cabo una investigación de carácter cualitativo, fundamentada en los paradigmas hermenéutico y positivista, que incluyó un análisis exhaustivo de textos jurisprudenciales, normativos y doctrinales, complementado con un trabajo de campo basado en la aplicación de métodos cuantitativos y estadísticos. Los objetivos de dicha investigación se centraron en tres aspectos fundamentalmente: en primer lugar, identificar los vacíos normativos existentes en la regulación del acoso laboral en Colombia; en segundo lugar, examinar el funcionamiento de la carga probatoria en los procesos judiciales por acoso laboral; y finalmente, analizar las principales dificultades que enfrenta el trabajador en el cumplimiento de la carga probatoria en casos de presunto acoso laboral en el sector privado. Los hallazgos de esta investigación evidenciaron que las principales barreras

para el trabajador demandante en el cumplimiento de la carga probatoria se relacionan con la credibilidad de los testimonios, la pertinencia y eficacia de las pruebas presentadas, así como la capacidad de establecer un vínculo causal entre las enfermedades alegadas y las conductas de acoso laboral.

PALABRAS CLAVE: acoso, acoso laboral, carga dinámica de la prueba, prueba, procedimiento legal, proceso judicial, trabajador.

* Este artículo es uno de los resultados de la investigación titulada *Fenomenología ética del testimonio en la justicia digital: Lineamientos éticos para la implementación de la IA en la decisión judicial frente a la prueba testimonial*, inscrita en el Grupo de Investigación Epimeleia de la Universidad Pontificia Bolivariana.

** Abogado y Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo de la Universidad de Medellín. Filósofo y Politólogo de la Universidad de Antioquia. Especialista en Derecho Laboral de la Corporación Universitaria Americana. Doctor en Filosofía de la UPB. Docente investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana. Director del Grupo de Investigación en Estudios Políticos de la UPB e investigador del Grupo de Investigaciones en Derecho de la UPB, Cofundador e Investigador de la Red para el Estudio del Proceso y la Justicia, Medellín, Colombia.

E-mail: eddison.castrillon@upb.edu.co;
Google Scholar ORCID: 0000-0002-1252-8887

*** Abogado y Magíster en Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana.

E-mail: ramonorrego98@gmail.com;
Google Scholar ORCID: 0009-0007-3910-9379



The burden of proof in judicial proceedings for workplace harassment in the private sector in Colombia

ABSTRACT

One of the major problems faced by workers in Colombia when attempting to obtain a favorable outcome in a legal proceeding for alleged workplace harassment in the private sector lies in the complexity associated with managing the burden of proof within the process. In this context, it is pertinent to ask: How can the specific difficulties faced by workers in relation to the burden of proof in these types of proceedings be explained? To address this question, a qualitative study was conducted, based on the hermeneutic and positivist paradigms. This included an exhaustive analysis of jurisprudential, normative, and doctrinal texts, complemented by fieldwork based on the application of quantitative and statistical methods. The objectives of this research focused on three fundamental aspects: first, to identify the regulatory gaps existing in the regulation of workplace harassment in Colombia; second, to examine how the burden of proof works in legal proceedings for workplace harassment; And finally, to analyze the main difficulties faced by workers in meeting their burden of proof in cases of alleged workplace harassment in the private sector. The findings of this research showed that the main barriers faced by plaintiff workers in meeting their burden of proof relate to the credibility of the testimony, the relevance and effectiveness of the evidence presented, as well as the ability to establish a causal link between the alleged illnesses and the workplace harassment.

KEYWORDS: harassment, workplace harassment, proof, dynamic burden of proof, worker, judicial process, legal procedure.

Introducción

Atendiendo a compromisos internacionales adquiridos en el marco de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—¹ y tres décadas después de las primeras conceptualizaciones del acoso laboral o *mobbing* realizadas a partir del segundo lustro de la década de los años 70 (Brodsky, 1976; Heinz, 1996), se expidió en Colombia, el 23 de enero del 2006, la Ley 1010 o de Acoso Laboral. Este hito histórico para el país fue en su momento una potente muestra de la preocupación, aún vigente, por la manifestación de este fenómeno en el territorio colombiano, un fenómeno tan antiguo como el trabajo mismo.

En Colombia, la adopción del convenio 111 de la OIT (Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación) marcó un hito histórico en el país, pues la nación adquirió el compromiso de formular y desarrollar “una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958).

No obstante, solo fue en 2002 que se expidió la Ley 734 del 2002 la cual incluyó ciertos derechos para los servidores públicos orientados a prevenir el acoso moral (Herrera Cubillos *et al.*, 2017), y cuatro años después, se sancionó la Ley 1010 del 2006, la cual en su artículo 2 define el acoso laboral como cualquier comportamiento reiterado y comprobable, ejercido por un empleador, un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subordinado, que tenga como propósito generar temor, intimidación, angustia o desmotivación en el ámbito laboral, ocasionar prejuicios en el desempeño profesional o inducir al trabajador a renunciar a su empleo (Congreso de Colombia, Ley 1010, 2006, artículo 2).

Adicionalmente, la Ley 1010 de 2006 tipifica como acoso laboral seis clases de conductas, a saber: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral (Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006, artículo 2).

La misma ley 1010 del 2006 también tipifica las conductas específicas que constituyen acoso laboral, que incluyen, entre otras, agresiones físicas, la asignación de tareas que no corresponden a las funciones laborales del trabajador, la negativa injustificada para conceder licencias o permisos, las manifestaciones de burla en público relacionadas con la apariencia física o la forma de vestir, el trato desigual en comparación con otros empleados, modificaciones inesperadas en los turnos laborales, el traslado arbitrario del lugar de trabajo y las amenazas de despido

¹ Compromisos inherentes a la adopción del convenio 111 de la OIT de 1958, convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación. El Estado colombiano se comprometió a formular una política nacional con el fin de contrarrestar cualquier clase de discriminación.

realizadas frente a otros compañeros (Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006, artículo 7).

En consonancia con lo anterior, el acoso laboral implica una gran variedad de manifestaciones. De ahí que el acoso laboral sea cualquier manifestación de conductas abusivas, tal como por ejemplo “los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. (Hirigoyen, 2001, p. 27), como también, conductas que impliquen “situaciones repetitivas de aislamiento, amenazas encubiertas, sobrecarga de trabajo, agresiones y tratos inequitativos (Peralta Gómez, 2006).

En este mismo sentido, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-898 de 2006, haciendo alusión al objeto y bienes jurídicos protegidos por la Ley 1010 de 2006, desarrolló jurisprudencialmente los temas relacionados con las sanciones establecidas en la ley contra el acoso laboral, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y el alcance del acoso laboral. Por otro lado, en la Sentencia C- 282 de 2007, aludiendo al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, también sostuvo que los derechos fundamentales laborales son condiciones mínimas de humanidad y dignidad. Es importante resaltar aquí el alcance de estas dos sentencias, puesto que actúan como apéndices complementarios de la Ley 1010 del 2006, tanto en lo conceptual, como en lo jurídico.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL17063 del 5 de julio de 2017 desarrolló a profundidad la noción jurisprudencial del acoso laboral. Por su carácter de proceso especial, pueden encontrarse consecuencias del acoso que pueden ser competencia de un proceso ordinario y que a su vez son constituyentes de la configuración de la noción de acoso laboral. Esta sentencia sugiere que el proceso por presunto acoso laboral debería tener todas las instancias que le conciernen a un proceso ordinario laboral, dado que el objeto de la sentencia son los derechos del trabajador vistos desde una postura ética (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL17063-2017).

Por último, conviene resaltar el trámite que la legislación colombiana le confirió a los procesos por acoso laboral como procesos especiales, en los cuales la comparecencia de las partes se limita a una sola audiencia, teniendo prelación frente a los procesos ordinarios. La trascendencia del acoso laboral llevó al legislador a que se le diera trámite de proceso especial, lo que implica que el fallo debe proferirse en un plazo de 30 días. No obstante, la mayoría de las veces se prorroga por otros 30 días, incluso, en la práctica judicial, la duración del proceso se dilata aún más, llegando a ocasiones en las que un juez tarda un año o más para proferir un fallo en el marco de un proceso judicial por acoso laboral.

A propósito del acoso laboral, y para ilustrar la magnitud del fenómeno, cabe mencionar que para el primer semestre del 2018 se habían reportado en Colombia 1.406 denuncias de casos por acoso laboral en el Ministerio del Trabajo, estimándose que por lo menos el 70 % de los casos no fueron registrados y que solo el 10 % de la totalidad de los casos fueron favorables a las intenciones del demandante (Universidad Libre, 2018). Al finalizar 2018 se totalizaron 2649 casos de presunto acoso laboral. En 2019 estas cifras disminuyeron en un 33 %, alcanzando los 1778 casos. Sin embargo, para 2021 se volvió a incrementar la cifra a 2417 casos denunciados por acoso laboral (Consejo Colombiano de Seguridad, 2022).

Frente al fenómeno se resalta que, una de las grandes dificultades a las que se enfrenta el trabajador en Colombia para salir adelante en un proceso judicial por presunto acoso laboral en el sector privado, tiene que ver con el manejo de la carga de la prueba al interior del proceso. De ahí que este artículo tenga como propósito analizar las dificultades de la carga probatoria para el trabajador en un proceso judicial por presunto acoso laboral en el sector privado.

Para lograr el propósito, este artículo está compuesto por tres apartados:

En el primer apartado titulado “vacíos del desarrollo normativo sobre acoso laboral en Colombia” se identifican dos principales deficiencias en la Ley 1010 de 2006. Por un lado, las garantías de no retaliación, aunque la ley establece un fuero especial de seis meses para proteger al trabajador que denuncia acoso laboral y a sus testigos, este periodo es insuficiente ya que después de ese tiempo la empresa puede despedirlos sin consecuencias, por lo que se propone ampliar dicha garantía. Por otro lado, existen vacíos frente a la realidad, pues la ley solo regula el acoso laboral en el marco de los contratos laborales, dejando fuera otros tipos de contratos; por lo que, si el empleador no reconoce la existencia de un contrato laboral, el trabajador depende de que un juez declare la existencia de un “contrato realidad”.

En el segundo apartado titulado “la carga probatoria en un proceso por acoso laboral” se resalta la complejidad de la carga probatoria en los casos de acoso laboral y la carga dinámica de la prueba para equilibrar las posibilidades de las partes en el proceso judicial. Adicionalmente, se abordan situaciones específicas como el despido indirecto, la interposición de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral y el Ministerio del Trabajo, y la dificultad para probar el nexo causal entre el acoso y las enfermedades laborales.

Por último, como discusiones a los resultados de la investigación, se tiene un tercer apartado titulado “dificultades frente a la carga de la prueba para el trabajador en procesos por presunto acoso laboral en el sector privado”. En este apartado se identifican las principales dificultades en dichos procesos de acoso laboral a partir de un estudio de 93 casos en Medellín (2008-2022), identificándose obstáculos

como: la credibilidad de los testigos, la debilidad de la prueba, la caducidad de la acción, la prueba del nexo causal, la confusión entre acoso y subordinación y el manejo de la carga probatoria.

Metodología

Este artículo es resultado de una investigación de naturaleza cualitativa desde el paradigma hermenéutico y positivista, que incluyó la revisión de textos jurisprudenciales, normativos y doctrinales, al igual que, el desarrollo de un trabajo de campo que implicó la aplicación de métodos cuantitativos y estadísticos, para lo cual se realizó una investigación que se delimitó espaciotemporalmente en Medellín entre los años 2008 a 2022. A este respecto y como parte de la construcción de una muestra representativa que pueda dar cuenta de estas inquietudes los autores de este artículo realizaron una indagación en los diferentes despachos judiciales de Circuito de Medellín y se logró delimitar una muestra de 93 procesos judiciales por presunto acoso laboral, todos los cuales pertenecían al sector privado y fueron tramitados entre los años 2008 a 2022.

Resultados

Los resultados de la investigación desarrollada giran en torno a los vacíos del desarrollo normativo sobre acoso laboral en Colombia, y la carga probatoria en un proceso por acoso laboral. Cada uno de estos resultados se exponen a continuación.

1. Vacíos del desarrollo normativo sobre acoso laboral en Colombia

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones a nivel doctrinal y contrastándolas con la regulación y jurisprudencia colombiana referente al acoso laboral, se puede vislumbrar que, en el ordenamiento jurídico colombiano persisten vacíos que implican la necesidad de fortalecer jurídicamente la prevención, corrección y sanción de situaciones de acoso laboral.

1.1. Vacíos frente a las garantías de no retaliación con respecto a quien interpone la queja por acoso laboral o para quienes sirvan de testigos en procesos de acoso laboral

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en caso de darse una situación de acoso laboral, si el trabajador denuncia el presunto acoso es protegido por un fuero especial de seis (6) meses que garantiza que no sea despedido como posible retaliación por su denuncia; sin embargo, el problema aquí está en la corta duración de dicha protección, pues el demandante y sus testigos, que pueden ser compañeros de trabajo, solo pueden ser amparados por un breve lapso, en este caso, seis meses.

Sin embargo, sea que la demanda prospere o no a favor del empleado, transcurrido este tiempo la empresa puede terminar los contratos de trabajo del demandante y sus compañeros de trabajo testigos sin ninguna consecuencia. Y esto se debe a que la demostración de la existencia de un contrato de trabajo constituye un requisito indispensable para que proceda la protección frente al acoso laboral, y en efecto, es necesario acreditar la relación laboral para poder abordar luego la prueba del acoso laboral.

Otro aspecto importante que debe ser mencionado en este punto es que las retaliaciones suelen manifestarse de diversas e inesperadas formas, las cuales pueden ser más sutiles que la terminación del contrato de trabajo. Hay que tener en cuenta que las retaliaciones son parte del acoso laboral, a pesar de esto, la Ley 1010 del 2006 no tipifica ninguna clase de retaliación y este es un vacío importante pues la retaliación al no estar tipificada por la misma ley genera una disrupción probatoria, lo cual implicaría que no habría un término de referencia doctrinal o teórico que sirva de medida para ponderar situaciones de su tipo, dejando al presunto acosado expuesto ante un vacío de la norma.

Ante este panorama se hace necesario ampliar la garantía contra actitudes retaliatorias, a fin de que el juez laboral pueda calificar dichas actitudes, aun cuando no se puedan demostrar los hechos que motivaron las presuntas conductas de acoso.

De acuerdo con lo anterior, la Ley 1010 de 2006 excluye también de su ámbito de aplicación a los trabajadores independientes y aquellos vinculados mediante cooperativas. No obstante, en el caso de los trabajadores que se encuentran bajo contrato realidad, estos deben someterse a la duración del proceso judicial para que un juez determine la existencia de dicha relación laboral. En este contexto una protección temporal de seis meses se torna ineficaz y prácticamente inaplicable para estos casos.

1.2. Vacíos frente al contrato realidad

Las situaciones de acoso reguladas en la Ley 1010 de 2006 se limitan a los escenarios en los cuales se configura formalmente un contrato laboral, dejando de lado otras clases de contratos que, aunque formalmente impliquen la prestación de servicios de carácter civil, pueden en la práctica encerrar todos los elementos constitutivos del contrato laboral (Aguilar *et al.*, 2012).

Según el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23, existen tres elementos por cuya concurrencia puede hablarse de la configuración de un contrato laboral: la prestación personal del servicio, la subordinación y la retribución por el servicio. Sin embargo, en ocasiones en los contratos de prestación de servicios concurren dichos tres elementos pudiéndose predicar la existencia de un contrato realidad,

el problema es que si el empleador no reconoce que en realidad lo que existe es un contrato laboral, en tal caso quien puede declarar la existencia de ese contrato realidad es el juez con efectos vinculantes. En esta medida tratamos aquí con un vacío probatorio en estrecha relación con la configuración del contrato laboral y su eventual carga de la prueba.

A lo anterior se suma el hecho de que la Corte Constitucional al realizar el análisis sobre el alcance restringido de la figura del acoso laboral indica que la exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se evidencia una relación de jerarquía o subordinación, respecto de la protección contemplada en la Ley 1010 de 2006 destinada a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el ámbito de las relaciones laborales, no constituye una vulneración al principio de igualdad (Corte Constitucional, Sentencia C-960 de 2007).

2. La carga probatoria en un proceso por acoso laboral

La carga de la prueba puede ser descrita como una figura inherente a las partes enfrentadas en el marco de un proceso judicial que las convoca a probar los hechos de sus pretensiones. Conforme a lo planteado por Parra (2007), el concepto de carga probatoria se vincula estrechamente con la idea de que cada parte en un proceso judicial tiene la responsabilidad de sustentar con pruebas los hechos que fundamentan su pretensión jurídica.

La carga de la prueba opera también como un término de referencia o regla de juicio que le indica al juez cómo debe fallar según el alcance probatorio de esos hechos y pretensiones “cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables” (Devis-Echandía, 2002, p. 405).

En consonancia con lo expuesto, corresponde a las partes asumir la carga probatoria en el momento procesal pertinente para la presentación o solicitud de pruebas. En el caso del demandante, dicha carga se activa con la interposición de la demanda; mientras que para el demandado se materializa al momento de emitir la contestación respectiva.

La carga probatoria tiene como finalidad demostrar, desvirtuar, afirmar o modificar los hechos sobre los cuales se sustenta la demanda o la contestación de esta, en desarrollo del artículo 167 del Código General del Proceso. El mismo establece que, es a las partes a quienes les incumbe demostrar los hechos o situaciones sobre las cuales se fundamentan sus pretensiones o en el caso contrario su defensa. A este respecto, Couture (1978) refiere que “es una situación jurídica de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión

trae aparejada una consecuencia gravosa para él” (p. 240), dicha consecuencia será por supuesto la no obtención de las pretensiones perseguidas por el demandante.

La noción de la inversión de la carga de la prueba hace referencia a la transposición de la responsabilidad de probar los hechos concernientes al proceso. Esto se explica partiendo del hecho de que, en principio, es el demandante quien debe probar los hechos de sus pretensiones, así, una inversión de la carga de la prueba implicaría que el demandado se vea obligado a aportar todas las pruebas suficientes y contundentes con el fin de controvertir o negar aquello de lo que se le acusa. Es así como la inversión de la carga de la prueba se orienta a lograr una mejor provisión de la prueba de los hechos en el proceso judicial especialmente en aquellos casos en los que el demandante o la parte que alega la ocurrencia del hecho enfrenta dificultades para obtener o aportar las pruebas necesarias (González *et al.*, 2015).

De entrada, esta figura se entiende como un amparo para el demandante cuando no le es posible probar las situaciones dolosas de las que ha sido o es víctima. En caso tal, el juez le transfiere la tarea de demostrar a la parte demandada que los argumentos o quejas del demandante respecto a ciertas situaciones, conductas o actitudes presuntamente punibles no son ciertas (Díaz *et al.*, 2014).

Por su parte, el Juez tiene la obligación de encontrar la verdad real, para impartir justicia legítima, por lo que dicho funcionario estaría obligado a decretar y practicar cualquier prueba de oficio orientada a la búsqueda de esa verdad real. Esto tiene directa vinculación con el sistema de reglas de la carga dinámica de la prueba, la cual precisamente, le confiere al Juez el poder oficioso de distribuir la carga de la prueba, toda vez que, la carga de la prueba permite que el juez corrija los equívocos judiciales que son consecuencia de aplicar una regla inflexible sobre la carga de la prueba en el proceso pues en tal caso es posible que “el acervo probatorio propuesto por las partes en tales condiciones se vea limitado y se precipiten providencias definitivas que no correspondan con la verdad y la justicia” (Díaz, 2016, p. 203), esto se compagina con la posición de la Corte Constitucional en la Sentencia C-780 de 2007.

La Sentencia C-780 de 2007 de la Corte Constitucional de Colombia aborda la presunción de acoso laboral establecida en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Es así como la Corte resalta que existe acoso laboral si se demuestra la ocurrencia repetitiva y pública de ciertas conductas enumeradas en dicho artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 como agresiones físicas, expresiones injuriosas, amenazas de despido injustificadas, descalificaciones humillantes, entre otras. Sin embargo, la mencionada presunción no aplica para conductas que ocurren en privado. En estos casos la víctima debe demostrar la ocurrencia de los hechos mediante los medios de prueba reconocidos en la ley civil.

De acuerdo con lo anterior, la presunción de acoso laboral implica una redistribución de la carga probatoria. Adicionalmente, en la Sentencia C-780 de 2007, la Corte Constitucional sugiere la correcta interpretación de la norma cuando se aplica la inversión de la carga de la prueba en procesos Judiciales por acoso laboral.

Para ilustrar más este punto, respecto de las particularidades del manejo de la carga de la prueba en procesos por presunto acoso laboral, cabe traer a colación algunos escenarios concretos o situaciones específicas que vale la pena considerar:

En primer lugar, el manejo de la carga de la prueba en los procesos por acoso laboral, se perfila una percepción de equilibrio en la balanza a la hora de sustentar los hechos o situaciones anómalas tipificadas en la Ley 1010 de 2006. Esto, bajo el entendido que la visión moderna de la carga de la prueba debe evolucionar hacia un nivel de lealtad procesal, en el que, el sujeto procesal que este en mayor cercanía con el medio de prueba sea quien debe aducirlo al proceso, tal como se encuentra esbozado en el artículo 167 del Código General del Proceso. En este sentido, si se supone que las relaciones jurídicas deben estar provistas y cobijadas por el principio de legalidad, la realidad de los hechos debe reflejarse firmemente en el proceso, independientemente de la persona que resulte favorecida con el medio de prueba.

En segundo lugar, cabe también revisar el caso del despido indirecto, en el contexto en el que, el trabajador en situaciones de presunto acoso laboral se vea obligado a ponerle fin al contrato laboral. Circunstancia cobijada por los artículos 60, 61, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Sentencia 23-10 de 1995 de la Corte Suprema de Justicia. Se trata de situaciones *sui géneris*, dado el caso de conductas anti laborales por parte del empleador, en cuyo caso el contrato continúa (figura denominada despido indirecto o auto despido). Cuando sucede un despido directo el trabajador sólo prueba el despido, mientras que la empresa debe probar que este obedeció a una causa justa; sin embargo, en el caso del despido indirecto, son las pruebas aportadas por la empresa — quien está en mejor posibilidad de aportarlas— las que prácticamente determinan el desenlace del proceso, invirtiéndose la carga de la prueba.

En tercer lugar, con ocasión de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, se destaca la necesidad de que el empleado interponga la queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa, y más adelante ante el Ministerio del Trabajo. Al respecto, es importante señalar que, si el trabajador no acude oportunamente a esas instancias, dará cabida a que el empleador demuestre, a partir de esa omisión, que “virtualmente” no existió el acoso laboral por la sencilla razón de que no habría registro de la queja frente al mismo. Ahora, si el trabajador no demuestra el acoso laboral o no aportare prueba que tuviera que desvirtuar el empleador, entonces le quedará más fácil a dicho empleador el demostrar que no hubo acoso laboral —en los casos de inversión de la carga de la prueba— .

En cuarto lugar, si el trabajador demanda a la empresa o empleador y como demandante no está en capacidad de suministrar todas las pruebas necesarias, es posible aplicar la inversión de la carga de la prueba. A este respecto, si por ejemplo un trabajador acosado laboralmente presenta en la historia clínica estrés laboral, quien debe acreditar que ese estrés no fue consecuencia del acoso laboral es el empleador.

En quinto lugar, cuando la contraparte acude a la formulación de negaciones indefinidas, en razón de que es materialmente imposible probarlas, se le transfiere a dicho demandado la responsabilidad de acreditarlas.

Por último, es importante acotar que, de acuerdo con en el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política de Colombia la colaboración con la justicia es un deber, ya que es un mandato constitucional; entonces tácitamente queda claro que si el empleador, o en su defecto el empleado, no suministran las pruebas que el ente juzgador les está exigiendo, estos estarían contrariando la Constitución misma.

Discusión

3. Dificultades frente a la carga de la prueba para el trabajador en procesos por presunto acoso laboral en el sector privado

En el marco de un proceso por presunto acoso laboral el demandante se encuentra en la posición de probar los hechos que están narrados en la presentación de la demanda. Dicha posición de probar no es otra cosa que la carga de la prueba que le asiste al demandante como exigencia para probar aquellos presuntos hechos constitutivos de acoso laboral que alega; en este orden de ideas, el juzgador hará una valoración de la prueba y los hechos que se supone acreditan para tomar su decisión.

En este mismo sentido debe decirse que al demandante le corresponde cierto nivel de coherencia entre los hechos que alega y las pruebas que aporta o solicita al juez para comprobarlos, esto, pues no es de olvidar que:

La prueba en el proceso judicial o administrativo es la piedra angular del *iter* mediante el cual se escruta en el pasado para conocer cómo ocurrieron los hechos y otorgar la protección efectiva al derecho o interés que se presenta. (Yáñez-Meza y Castellanos-Castellanos, 2016, p. 565)

Según Larroucau (2012) el estándar de la prueba “es el umbral que permite saber si un relato puede considerarse probado dentro de un proceso” (p. 783). A su vez, el estándar de la prueba estaría conformado por un componente fundante: la probabilidad prevalente (Vallejo *et al.*, 2012), la cual hace referencia a la factibilidad de un hecho puesto en términos de lo probable o improbable.

Que un hecho sea más probable o improbable será en últimas un criterio facultativo del juez quien en su evaluación decidirá cuál o cuáles de todas las hipótesis de lo ocurrido en asociación con las pruebas existentes es la más razonable (Vallejo *et al*, 2012). Hay que tener en cuenta que este criterio de razonabilidad es una medida por la cual el juez ponderaría aquella o aquellas pruebas que sean más consonantes con el hecho alegado. Así, entre un hecho y la prueba se debe tener una conexión lógica y coherente, la cual debe construir el demandante, si lo que pretende es salir adelante en sus intereses en el proceso judicial.

Lo anterior significa que, en el proceso por acoso laboral se exige para el demandante una consonancia y conexión lógica entre la existencia de la situación alegada como presunto acoso laboral y las pruebas allegadas al proceso. Sin embargo, lo que se pone en juego aquí es cuál es el papel del juez laboral frente al manejo de la carga de la prueba en dichos procesos y como esto representa o no dificultades para el trabajador demandante en el sector privado.

Al respecto y para dar respuesta a la pregunta de investigación de la cual da cuenta este artículo, se llevó a cabo un análisis de 93 procesos judiciales por presunto acoso laboral, pertenecientes a los despachos judiciales laborales del nivel de Circuito de Medellín durante los años 2008 a 2022, en donde se analizó, entre otros aspectos, la conexión lógica entre lo que pretende el trabajador demandante y aquello que se le exige como carga probatoria para que pruebe lo que alega; lo cual se conjuga en dicho análisis con el manejo de la carga de la prueba por el juez laboral en cada caso; lo cual arrojó como resultado, cuáles son las dificultades en la carga de la prueba del trabajador demandante en este tipo de procesos. La elección de los 93 casos se realizó aleatoriamente entre los diferentes despachos judiciales, bajo la premisa de que fueran casos ya terminados o en firme entre los años 2008 y 2022. De los 93 casos el 73 % tuvieron sentencia desfavorable a causa de no haberse probado la existencia del acoso laboral.

Del análisis de las sentencias mencionadas, se evidenció que el trabajador demandante se enfrenta a dificultades muy concretas frente a la carga de la prueba en los procesos por presunto acoso laboral en el sector privado a saber: dificultades frente a la credibilidad testimonial, dificultades frente a la contundencia y conducencia de las pruebas, dificultades frente a la caducidad de la acción, dificultades frente a la exigencia del demandante para probar que una enfermedad está o no vinculada con el acoso laboral, dificultades frente a las situaciones que no constituyen acoso laboral y dificultades en el manejo de la carga de la prueba en el proceso judicial. Cada una de estas dificultades y algunas de sus aristas cualitativas se profundizarán a continuación:

3.1. Dificultades frente a la credibilidad testimonial y tipo de testigo

La credibilidad testimonial consiste en la capacidad de convencimiento que puede tener un testimonio para con el juez respecto a los hechos narrados en la demanda;

es apenas uno de los tantos factores que confluirían ante la acreditación de un hecho mediante vía testimonial en el marco de un proceso por acoso laboral, toda vez que “el testimonio no sólo debe ser juzgado o valorado en términos de su credibilidad, sino también de su relevancia o pertinencia, de su poder explicativo y de su fuerza probatoria” (Páez, 2014, p. 101).

Dado que el éxito de un testimonio no se basa exclusivamente en su credibilidad es importante resaltar la relevancia o pertinencia del testigo. En los casos analizados se evidenció la comparecencia ante el ente juzgador de familiares del presunto acosado y/o de personas que no tuvieron conocimiento directo de los hechos en cuestión sino mediante terceros. Así, un tipo de testigo que fue recurrente en los casos estudiados fue el conocido como testigo de oídas, sin embargo, toda vez que su testimonio es indirecto, dado que su conocimiento de los hechos suele estar fundamentado en rumores, impresiones o justamente en relatos del demandando, el demandante o terceros, en muchas ocasiones no logra el convencimiento del juez, más aún cuando, dicho testimonio resulta ser la única prueba aportada por la presunta víctima para probar en el proceso la existencia de la conducta constitutiva de acoso laboral.

3.2. Dificultades frente a la contundencia de las pruebas

La prueba presentada por el demandante debe ser clara, expresa, pertinente y coherente para que pueda ser creíble a la determinación del ente juzgador, en otras palabras, la prueba debe ser contundente. Con el término “contundencia” se hace referencia a la potencia que puede o no tener una prueba para influir en el parecer del juez ante la valoración de una prueba en el marco de la comprobación uno o varios hechos.

Dicha contundencia se vincula a la facilidad o la dificultad con la que se pueda acreditar el hecho alegado a través de los medios de prueba expresos, coherentes y pertinentes, que sean empleados para la constitución de la prueba. Que un medio de prueba sea expreso significa que del mismo puede obtenerse información precisa y explícita relacionada con la efectiva ocurrencia de los hechos alegados, esto quiere decir que de su lectura e interpretación no habrá lugar a duda o ambigüedad; por pertinencia y coherencia se hace referencia a la relación directa de los medios de prueba con los hechos; por otro lado, frente a la información contenida en los medios de prueba y acerca de la constitución de la prueba, debe valorarse que, entre los medios de prueba no se presenten lagunas o contradicciones; toda vez que, “si este conjunto de información presenta lagunas o contradicciones, la probabilidad de que la hipótesis fáctica sea verdadera disminuye” (Ampuero, 2017, p. 251).

En este sentido, en los eventos de acoso laboral, no existe claridad entre los presuntos acosados respecto a las conductas que configuran el acoso laboral, y, sobre todo, la calidad de la información que entregan a sus apoderados y los medios

de prueba que facilitan para su aporte en el marco del proceso. Esta ocurrencia suele derivar en intentos probatorios errados o poco contundentes que dan cuenta de una disrupción entre la concepción del acoso laboral y la constitución de su prueba en el proceso.

Es así como de acuerdo con Morales *et al.* (2014), la falta de claridad en la recolección de pruebas se convierte en una barrera judicial para las víctimas del acoso laboral. A lo cual se suma el hecho de que la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado no han establecido una posición clara sobre la recolección de pruebas y, así mismo, la Corte Constitucional no cuenta con precedentes fuertes y vinculantes al respecto, lo que afecta tanto al sector privado como al público en la resolución de casos frente al acoso laboral.

Lo observado en esta investigación concuerda con resultados de otras investigaciones. Cabe citar, por ejemplo, una investigación desarrollada por el Grupo de Investigación en Derechos Humanos de la Universidad del Rosario (2011) en los Juzgados Laborales del Circuito y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en la cual:

Se puede observar que los trabajadores víctimas asumen una mayor y más compleja carga probatoria, toda vez que las pruebas documentales aportadas, tales como correos electrónicos o memorandos, no logran ser suficientemente contundentes, además de que los compañeros de trabajo normalmente se niegan a testificar o los que están dispuestos a hacerlo, no se encuentran vinculados a la compañía, lo que evidencia la situación de desventaja en la que se encuentra el demandante. (Camacho *et al.*, 2014, p. 130)

En este orden de ideas, el acoso laboral las dificultades probatorias del acoso laboral han generado que la legislación existente en Colombia no logre mitigar o reducir este fenómeno. La mayoría de los casos no llegan a instancias superiores, y los que lo hacen son pocos, lo que ha llevado a que, en ciertas ocasiones, los trabajadores recurran a mecanismos como la acción de tutela en casos de indefensión (Morales, 2017).

3.3. Dificultades frente a la caducidad de la acción

La Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, ampliando, de seis (6) meses a tres (3) años, el tiempo de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral. Los tres (3) años de caducidad de dichas acciones se cuentan a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la ley 1010 de 2006.

La caducidad de la acción como figura jurídica en este caso se traduce en la no procedencia de una demanda por presunto acoso laboral que haya sido interpuesta luego de haber transcurrido el término de caducidad. Cabe mencionar que una de

las características del acoso laboral es su continuidad en el tiempo, por lo que, en la práctica, el acoso laboral puede prolongarse y en muchas ocasiones, el empleado puede no saber precisar el momento constitutivo de la situación de acoso, a partir de la cual le corre el término de caducidad de la acción. La ampliación del término de caducidad a tres años soluciona en parte el problema que se evidenció en esta investigación y es el hecho que del total de procesos estudiados entre 2008 y 2022 se encontró que en el 67 % de dichos procesos, tramitados antes de la vigencia de la Ley 2209 de 2022, se decretó la caducidad de la acción, siendo con ello el fallo desfavorable para los intereses del trabajador demandante.

3.4. Dificultades frente a la exigencia del demandante para probar que una enfermedad está o no vinculada con el acoso laboral

De acuerdo a la lectura de los casos en estudio, se encontró una prevalencia de la carga estática de la prueba, de acuerdo a lo cual, la carga de probar se radicaba en cabeza del demandante, quien tenía que probar el nexo causal entre la presunta conducta de acoso laboral y el padecimiento en su salud, es decir, en todos los casos estudiados, en los cuales el demandante alegaba una afección a la salud generada por el acoso laboral, el demandante cargaba con la exigencia de demostrar que dicha afección apareció como consecuencia del comportamiento del acosador, lo cual en la práctica representa en sí un importante grado de dificultad, pues sí solo como prueba el trabajador aporta una historia clínica lo que está probando en principio es la existencia de la afección a la salud y su diagnóstico, mas no necesariamente las causas del mismo, punto que es especialmente clave a la hora de endilgar responsabilidad del daño.

Lo expuesto se articula con la noción jurídica del nexo causal, entendido como el vínculo demostrable entre un hecho y un daño. En el presente contexto, el hecho corresponde al acodo laboral, mientras que el daño se refiere a las patologías alegadas por los demandantes. Dada la complejidad probatoria inherente a la tarea de establecer una relación directa entre una enfermedad y un presunto acoso laboral en sede judicial, resulta pertinente considerar la aplicación de una presunción del nexo causal. Esta presunción se justifica especialmente en escenarios donde el acoso laboral se desarrolla en el marco de relaciones jerárquicas generando un desequilibrio estructural que dificulta la producción de prueba por parte de la parte afectada.

Tal como se advirtió con antelación, en los casos estudiados, se hizo evidente la dificultad del trabajador demandante para probar el nexo causal entre el acoso laboral y el daño, lo cual derivó como resultado a fallos absolutorios para con el demandado. Se resalta aquí, que, en buena medida, las dificultades encontradas radicaban en que el demandante solo aportaba la historia clínica como prueba documental del nexo causal, no siendo ello suficiente, dado que es necesario que de la lectura de la historia clínica por el ente juzgador se obtenga información que

relacione expresamente los padecimientos del demandante con el presunto acoso laboral.

Por otro lado, a lo anterior se suma el hecho que, si bien en el Decreto 1477 del 2014 existe una tabla de enfermedades que se consideran laborales, no obstante, el concepto de acoso laboral no aparece incluido, toda vez que, la tabla hace referencia justamente a enfermedades laborales; lo cual no sirve de referente en este caso, pues, una cosa son las enfermedades laborales y otra muy distinta son las enfermedades o padecimientos psíquicos o físicos que puedan ser producto del acoso laboral —que es donde operaría la presunción del nexo causal— .

No obstante, el ejercicio de la subordinación en el ámbito laboral puede derivar en prácticas abusivas que afectan la salud física y mental de los subordinados. Precisamente aquellas prácticas que se identifican presuntamente como acoso laboral pueden vulnerar la dignidad e integridad de los empleados. En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (2024) identifica que el acoso laboral puede ser un factor desencadenante de diversas enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad, el cual se caracteriza por una preocupación y miedo excesivo que generan angustia significativa y discapacidad funcional. Adicionalmente el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) también señala el trastorno de ansiedad generalizada como una posible consecuencia de las conductas de acoso en el entorno laboral (Medrano, 2014).

En general no todas las enfermedades mentales tienen un origen común, pues hay enfermedades que pueden tener origen laboral. Para determinarlo, es necesario analizar la historia clínica del paciente, el puesto de trabajo y las actividades realizadas.

El riesgo psicosocial puede afectar a cualquier trabajador en cualquier puesto. Aunque el Decreto 1477 de 2014 incluye varias enfermedades mentales como laborales, su lista no es exhaustiva. Según el artículo 2 de la Ley 1477 de 2014, si se demuestra la relación de causalidad con factores de riesgo ocupacional, una enfermedad puede ser reconocida como laboral. Aunque para el caso en concreto el propósito específico es analizar en detalle cómo el acoso laboral es un factor determinante en el desarrollo de la enfermedad mental.

3.5. Dificultades frente a las situaciones que no constituyen acoso laboral

Constituyen conductas tipificadas como acoso laboral aquellas relacionadas por la Ley 1010 de 2006 en su artículo número 7, entre tanto y por oposición aquellas situaciones o hechos que no constituyen acoso laboral están tipificados por el artículo 8 de la misma ley. Al respecto, en los casos estudiados se encontraron dificultades por parte del trabajador demandante para distinguir las conductas constitutivas de un acoso laboral y conductas que no lo son, o que son consecuentes con la relación de subordinación.

El hecho de que el empleador le exija con rigor al trabajador el cumplimiento estricto de sus tareas, horarios o responsabilidades, no necesariamente significa que exista acoso laboral, esto, siempre que dichas tareas, horarios o responsabilidades le hayan sido asignadas desde un comienzo y se le haya capacitado o informado para ejecutarlas. Que se incluyan dichas conductas para configurar un presunto acoso laboral denota un desconocimiento del acoso laboral como fenómeno regulado, pues se confunde la subordinación con el acoso.

3.6. Dificultades en el manejo de la carga de la prueba en el proceso judicial

Cabe anotar aquí que la carga de la prueba es el deber probatorio para con los hechos alegados, mientras que la inversión de la carga de la prueba es la transposición del mencionado deber (Yáñez-Mesa y Castellanos-Castellanos, 2016). Por ejemplo, es usual que cada vez que el ente juzgador pide una prueba de oficio al demandado se dé una inversión de la carga de la prueba por la transposición del deber probar, esto suele representar dificultades para el demandante.

Por su parte, la carga dinámica de la prueba es una figura que habla ya no de un deber probatorio para con el hecho que se alega, sino que sugiere que dicho deber es relativo, dinámico en cuanto a la cercanía, la facilidad de las partes de hacerse con las pruebas (Yáñez-Mesa y Castellanos-Castellanos, 2016).

Ahora bien, según esta lógica, si el demandante no se encuentra en cercanía a las pruebas, con la aplicación de la carga dinámica de la prueba por parte del juez como director del proceso, este puede trasponer ese deber probatorio al demandado. Esta transposición del deber probatorio suele ser conocida como la inversión de la carga de la prueba. Así, la inversión de la carga de la prueba puede ser entendida también como una posibilidad que propicia la figura de la carga dinámica de la prueba que a través de su carácter dinamizador del deber probatorio permite que el mismo pueda ser distribuido, redistribuido o invertido (Yáñez-Mesa y Castellanos-Castellanos, 2016), en tal sentido la dificultad radica en que, si se da una inversión de la carga de la prueba en un proceso por presunto acoso laboral, el demandado quedaría en mejor posición no sólo de aportar la prueba sino de refutar el hecho del que se le acusa, más aún, cuando dicho demandado puede evitar cualquier rastro que lo responsabilice como acosador.

Como ya se ha dicho, en principio la carga de la prueba en el marco de un proceso por presunto acoso laboral le corresponde al demandante (debe probar que es o ha sido acosado), ahora bien, si este último carece, por algún motivo, de los medios probatorios suficientes para demostrar lo que alega, la carga de la prueba podría invertirse dejando incluso al demandado, como ya se dijo, en mejor posición de desvirtuar lo alegado por su contraparte. Esto significa que la transposición de la responsabilidad de la prueba no es garantía de que se pueda probar el presunto acoso laboral y ello representa un aspecto a tener en cuenta por el demandante al momento de asumir en principio su carga de probar los hechos alegados.

Conclusiones

El acoso laboral se configura como una conducta sistemática y verificable, ejercida por parte de un empleador, superior jerárquico, colega o subordinado, cuyo objetivo es generar ambiente de temor, intimidación, angustia o desmotivación en el contexto laboral. Esta práctica puede afectar negativamente el desempeño laboral del individuo o inducirlo, de manera directa, a la renuncia. Se trata de un fenómeno tan generalizado como desconocido por la gran mayoría de los empleados; incluso los mismos líderes sindicales desconocen el significado de esta ocurrencia, sus implicaciones, manifestaciones, o tratamiento jurídico; todo ello se da debido a la falta de capacitación y de la poca información que estos y los mismos empleados reciben. Aún queda mucho por hacer sobre todo a nivel de la socialización de este fenómeno y es que justamente, a pesar de que el caudal de información al respecto del acoso laboral es abundante, existe en el país, lo que podría denominarse, una carencia en su reconocimiento, prevención, tratamiento, sanción y gestión como un problema social.

Las dificultades específicas que enfrenta el trabajador en relación con la carga de la prueba en los procesos por presunto acoso laboral radican en cinco aspectos: el primero es la falta de credibilidad de los testimonios, a lo que se suma el hecho de que el testigo de oídas carece de fuerza probatoria. El segundo, consiste en la falta de contundencia de las pruebas que son recaudadas por los trabajadores, en tanto que no logran demostrar el acoso laboral. El tercero tiene que ver con el nexo causal que se debe demostrar entre las enfermedades o afecciones a la salud y el acoso laboral. Esto último es complicado porque las proveas como las historias clínicas suelen ser insuficientes para establecer dicho nexo causal. El cuarto, la dificultad que tienen los trabajadores para distinguir entre acoso laboral y conductas afines a la subordinación, lo que puede llevar a errores en la presentación de la demanda. Y, por último, el manejo de la carga de la prueba, ya que, aunque la carga dinámica de la prueba permite redistribuir la responsabilidad de probar entre las partes, la inversión de la carga de la prueba no siempre garantiza que el demandante pueda demostrar el acoso laboral.

La credibilidad testimonial, la contundencia y conducencia de las pruebas allegadas y la comprobación del nexo causal habido en las enfermedades producto del acoso laboral. Superar dichas dificultades puede significar el éxito en las pretensiones del trabajador demandante, no obstante, hay que tener en cuenta que su superación no garantiza el resultado del fallo.

La Ley 1010 del 2006 no tipifica ninguna clase de retaliación, por lo que al no estar tipificada por la misma ley genera una “disrupción probatoria”, lo cual implicaría que no habría un término de referencia doctrinal o teórico que sirva de medida concluyente para ponderar situaciones de su tipo, de esta forma el presunto acosado y su apoderado quedan expuestos ante un vacío legal, que puede llegar a

complejizar la presentación de la demanda y su deber probatorio en el transcurso del proceso.

En esta misma medida, debe ser considerada en la ley una ampliación de las garantías contra actitudes retaliatorias a fin de que el juez del trabajo pueda calificar esta actitud, aun cuando no se puedan demostrar los hechos que motivaron las presuntas conductas de acoso laboral. Adicionalmente es necesario incrementar una nueva garantía para quienes denuncien un presunto acoso laboral y es que, de manera previa y posterior a la decisión judicial o administrativa respecto al proceso, sería una garantía adicional el permitir la reubicación o el traslado del trabajador acosado por razones de protección o retaliación o para mitigar las consecuencias que causa el acoso laboral cuando estas sean objetivas.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, I., Cano, S., Osorio, D. y Rodríguez, L. (2012). *Análisis e implicaciones de la ley 1010 del 2006 en Colombia* (Trabajo de pregrado, Universidad Sergio Arboleda). <https://cutt.ly/iwoquB7u>
- Ampuero, I. (2017). Reglas de prueba legal y libre valoración de la prueba: Cómo conviven en el Proyecto de Código Procesal Civil. *Ius et Praxis*, 23(1), 247-272. <https://cutt.ly/EwoqotVa>
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Oxford; Heath y Co.
- Camacho, A., Morales, E. y Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 13(25), 121-137. <https://cutt.ly/LwoqiLy>
- Colombia, Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006 (23 de enero), 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. *Diario Oficial* n.º 46.160.
- Colombia, Congreso de Colombia. Ley 2209 de 2022. (23 de mayo), por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.
- Colombia, Corte Constitucional. (1 de noviembre de 2006). Sentencia C-898 de 2006 [MP Manuel José Cepeda Espinosa].
- Colombia, Corte Constitucional. (26 de septiembre de 2007). Sentencia C-780 de 2007 [MP Humberto Antonio Sierra Porto].
- Colombia, Corte Constitucional. (14 de noviembre de 2007). Sentencia C-960 de 2007. [MP Manuel José Cepeda Espinosa].
- Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sección Primera. (1995). Sentencia 23-10 de 1995. <https://cutt.ly/awoqon3e>
- Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala laboral. (5 de julio de 2017). Sentencia SL17063-2017, rad. n.º 45992 [MP Gerardo Botero Zuluaga]. <https://cutt.ly/qwoqiRx4>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2022) *Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos*. <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Acoso-laboral-PS-404.pdf>
- Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Couture, E. (1978). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil* (3.ª Ed.). Editorial Depalma.
- Devis-Echandía, H. (2002). *Teoría general de la prueba judicial*. Bogotá: Temis. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/tratado.pdf>
- Díaz, J. (2016). La carga dinámica de la prueba como modalidad de carga probatoria aplicada en el ordenamiento jurídico colombiano. Vulneración a la igualdad constitucional. *Entramado*, 12(1), 202-221. <https://cutt.ly/7woqoF7P>

- Díaz, M., Castillo, M., Samper, M., Sanz, A., Rengifo, D., Hurtado, C. y Gustin, G. (2014). De la inversión de la carga de la prueba en el derecho aeronáutico. Desproporción de la carga de la prueba en el contrato de transporte aéreo de pasajeros, equipaje y mercancías. *Universitas Studiantes*, (11), 265-302. <https://cutt.ly/4woqo92r>
- González, A., Ramírez, E. y Rico, I. (2015). La inversión de la carga de la prueba en Colombia y el debido proceso del demandado. *Revista Hipótesis Libre*, 12(5).
- Heinz, L. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. <https://cutt.ly/GwoqptRP>
- Herrera Cubillos, J. C., Hernández Almanza, M. R., Montaña Ramírez, C. A., Reyes Rey, M. M. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing", la enfermedad laboral del siglo XXI* (Trabajo de especialización, Universidad Sergio Arboleda). <https://cutt.ly/cwoqueu3>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral*. Paidós.
- Larroucau, J. (2012). Hacia un estándar de prueba civil. *Revista chilena de derecho*, 39(3), 783-808. <https://cutt.ly/OwoqpxhU>
- Medrano, J. (2014). DSM-5, un año después. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(124), 655-662. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352014000400001#:~:text=Para%20el%20DSM%2D5%2C%20en,subyacen%20en%20su%20funci%C3%B3n%20mental.
- Ministerio de Justicia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. <https://cutt.ly/dwoqpBxH>
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 652, abril del 2012*. <https://cutt.ly/iwoqaXa8>
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477*. <https://cutt.ly/7woqaFuD>
- Organización Internacional del trabajo (OIT). (1958). C111 - *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, (núm. 111). <https://cutt.ly/vwoqso48>
- Organización Mundial de la Salud. (2024) *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Para%20prevenir%20los%20problemas%20de,y%20los%20entornos%20de%20trabajo>.
- Páez, A. (2014). La prueba testimonial y la epistemología del testimonio. *Isonomía*, (40), 95-118. <https://cutt.ly/WwoqskwD>
- Parra, J. (2007). *Manual de Derecho Probatorio*. Librería Ediciones del Profesional Ltda.
- Peralta Gómez, M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>
- Ramírez, A. C., Vargas, E. M. M., & Suárez, L. G. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*, 13(25), 121-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4998275>
- Universidad Libre. (2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. <https://cutt.ly/bwoqyzZv>
- Vallejo, M., Moreno, B., Arbeláez, A., Lopera, D., Jiménez, A., Cárdenas, V. y Serna, M. (2012). *Aplicación del estándar de la prueba por los jueces promiscuos*. Universidad Eafit, Medellín, Colombia. <https://cutt.ly/Hwoqs2Dh>
- Yáñez-Meza, D. y Castellanos-Castellanos, J. (2016). El derecho a la prueba en Colombia: aspectos favorables y críticos de la reforma del Código General del Proceso en el derecho sustancial y procesal. *Vniversitas*, 65(132), 561-610. <https://cutt.ly/mwoqddaN>