

LAS RAZONES JURÍDICAS UTILIZADAS PARA FALLAR LOS PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL EN MEDELLÍN - COLOMBIA, A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006¹

Por:

Carlos Andrés Muñoz Velásquez, Judy Andrea Taborda Pérez, María Camila Gil Herrera

Resumen: Se identifican dentro de las sentencias proferidas durante 2019 por parte de los togados competentes para fallar los procesos judiciales ordinarios por acoso laboral ocurridos en Medellín, cuáles fueron las razones jurídicas que se utilizaron para aceptar o negar las pretensiones planteadas por el trabajador que había sido presunta víctima del acoso laboral. Con tal propósito, en la literatura académica se identifican los conceptos jurídicos básicos sobre acoso laboral, así como las principales barreras fácticas que impiden el acceso a la justicia real en materia de acoso laboral en el ámbito judicial. Luego, a partir de una revisión de las bases de datos de la Rama Judicial y de las respuestas a derechos de petición, se individualizan las sentencias sobre acoso laboral proferidas durante 2019 por parte de los Jueces Laborales del Circuito de Medellín, los Magistrados del Tribunal Superior del Distrito de Medellín y los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. A continuación, se determina cuántas de estas sentencias fueron favorables y cuántas fueron desfavorables al trabajador, y en qué estado se encontraban los demás expedientes judiciales. Finalmente, se desglosa cada una de estas sentencias, buscando encontrar patrones comunes dentro de sus argumentaciones. Se concluye que el proceso judicial ordinario por acoso laboral durante 2019 en Medellín: 1°) fue una herramienta jurídica que se usó solo en cinco oportunidades; 2°) tardó en promedio doce meses para obtener un fallo de primera instancia y puede tardar varios meses más para obtener el fallo de segunda instancia; 3°) cuando se profirió sentencia, siempre fue desfavorable al trabajador; 4°) llegar a tener una certeza probatoria suficiente para condenar, bajo el estándar de prueba que utilizaron los togados, resultó una tarea imposible para los demandantes durante 2019, puesto que las pruebas se consideraron sin excepción poco convincentes o contundentes.

Palabras clave: acoso laboral, ley 1010/2006, eficacia de la ley, decisiones judiciales.

Sumario: Δ Conceptos jurídicos básicos del acoso laboral en Colombia Δ Hallazgos sobre los procesos ordinarios por acoso laboral en Medellín durante 2019 Δ Conclusiones y recomendaciones

¹ Artículo presentado para optar al Título de Especialistas en D. Empresarial de la U. Católica Luis Amigó, Medellín, Colombia, Mayo de 2020.

1. INTRODUCCIÓN

A nivel de las ciencias de la Administración, la Psicología y la Medicina Psiquiátrica, el acoso laboral, también llamado en inglés ‘mobbing’, se define como:

Cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral, abusiva, arbitraria, discriminatoria o cruel, realizada de manera deliberada, continua, repetitiva y sistemática, por uno o más individuos de la organización, contra un único individuo, con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir negativamente en sus tareas laborales, maltratar, destruir psicológicamente y al final obtener su salida de la organización mediante comportamientos, actitudes, gestos, palabras, rumores, escritos, actos, ordenes, procedimientos ilegales o ilícitos, que atentan contra su personalidad, dignidad, integridad psíquica o física y que degradan el ambiente de trabajo. (Carvajal & Dávila, 2013, pág. 97).

El acoso laboral es, por ende, un riesgo psicosocial que, cuando se materializa, afecta gravemente al trabajador que es víctima, tanto a nivel económico (por la carencia de ingresos cuando se pierde el empleo) como de salud física y mental (puesto que suele causar depresión, ansiedad, trastornos del sueño, síndrome de estrés traumático y otras afecciones psicológicas y psiquiátricas) (Carvajal & Dávila, 2013, pág. 98) (Torres, Niño, & Rodríguez, 2016, pág. 118).

En tal sentido, la legislación colombiana, a través de la L. 1010/2006, el DUR. 1072/2015, la Res. 2646/2008 Min. Protección Social y la Res. 652/2012 Min. Trabajo, define el acoso laboral como una conducta negativa que es ‘sancionable’ en tres ámbitos distintos: 1° - al interior de la empresa, ante el Comité de Convivencia Laboral; 2° - en la vía administrativa, ante la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y 3° - en la vía judicial, ante los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Ordinaria Laboral (Camacho, Morales, & Guiza, 2014, págs. 125-132) (López & Seco, 2015, pág. 114). Es de anotar que, salvo lo relativo al ‘acoso sexual’ y los ‘actos de discriminación de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual y discapacidad’, en Colombia el acoso laboral desde la óptica del victimario no es un ‘delito’ que se paga con cárcel, sino una mera ‘infracción’ que se paga con multa y a veces con inhabilidades, lo que en general coincide con el tratamiento que se le está dando al acoso laboral en América Latina (Morales, 2016, pág. 95).

En la teoría, la L. 1010/ 2006 y sus reglamentos establecen un procedimiento jurídico completo y eficaz, que inicia ante el Comité de Convivencia Laboral interno de cada empresa y puede llegar, si las circunstancias lo ameritan y si la víctima no se desmotiva, hasta el despacho del Juez Laboral, para que este último profiera una sentencia que resuelva el litigio (Camacho, Morales, & Guiza, 2014, pág. 130).

Sin embargo, en la práctica, el aumento sostenido años tras año de las denuncias presentadas ante el Ministerio del Trabajo (Hortúa & Morales, 2018) (Revista Semana, 2019), las denuncias públicas de los ciudadanos en los medios de comunicación (Niño, 2018) (Periódico El Tiempo, 2019) y la escasez de sentencias judiciales sobre este tema favorables al trabajador -según lo evidencian un estudio conducido en el año 2013 en la Universidad del Rosario en Bogotá D.C. (Garzón, 2013) y otro conducido en el año 2015 en la Universidad del Norte en Barranquilla (López & Seco, 2015)- parecen indicar, en su conjunto, que la L. 1010/2006 y sus reglamentos, no han contribuido de manera significativa a la erradicación del acoso laboral en el país.

En tal sentido, esta investigación busca identificar los expedientes que estuvieron activos así como la jurisprudencia que fue proferida entre el 1° de enero y 31 de diciembre de 2019 por parte de los togados que tenían competencia para decidir los casos de acoso laboral ocurridos en la ciudad de Medellín (a saber: los Jueces Laborales del Circuito de Medellín, los Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Medellín y los Magistrados de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia), y a partir de dicha información, analizar, desde un punto de vista estadístico y jurídico, cómo es que el acoso laboral ha sido abordado en sede del proceso judicial ordinario, y en concreto, identificar en este lugar y este periodo de tiempo cuántas sentencias favorables o desfavorables al trabajador se profirieron y cuáles fueron las razones jurídicas puntuales que se utilizaron en dichos fallos para aceptar o para negar las pretensiones planteadas en la demanda por parte del trabajador que había sido presunta víctima del acoso laboral.

Identificar estas razones jurídicas puntuales por las cuales se concedió o se negó durante 2019 la protección al trabajador en dichas sentencias, y establecer patrones comunes en ellas, resulta importante, por un lado, para los abogados litigantes, quienes de esta forma pueden planificar

mejor sus medios probatorios y sus estrategias judiciales, y por otro lado, puede servir a los jueces, legisladores y sindicatos como un insumo para reflexionar si la L. 1010/2006 es o no un instrumento eficaz para corregir y sancionar el acoso laboral en sede proceso judicial ordinario.

2. CONCEPTOS JURÍDICOS BÁSICOS DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Como la finalidad de esta investigación es explicar ‘cómo se aplica el Derecho en la vida real’, los concepto jurídicos básicos sobre acoso laboral se exponen de manera concisa en los siguientes numerales, utilizando el formato estándar de citación legal de Colombia (Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado , 2019, pág. 76), así como unos mapas conceptuales que sintetizan las ideas clave:

2.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL Y SUS BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

La L. 1010/2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, en sus arts. 2 y 7, plantea la definición jurídica del término ‘acoso laboral’ vigente en Colombia:

Artículo 2°. 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.

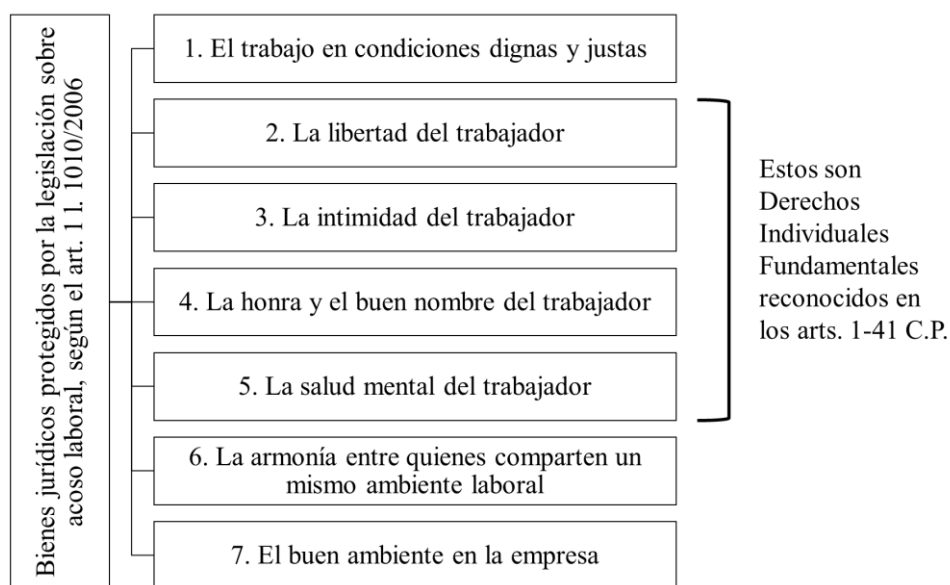
(...)

Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral. (...)

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

A su vez, el art. 1 L. 1010/2006 pretende velar por ciertos bienes jurídicos constitucional y legalmente protegidos, que se explican a continuación:

Gráfica N° 1. Bienes jurídicos protegidos por la legislación sobre acoso laboral, según el art. 1 L. 1010/2006.



Fuente: elaboración propia, con base en el art. 1 L. 1010/2006.

Como puede verse, algunos de los bienes jurídicos protegidos por el art. 1 L. 1010/2006 se corresponden con Derechos Individuales Fundamentales reconocidos en los arts. 1-41 de la Constitución Política de 1991, y en ese orden de ideas, en ciertas situaciones contempladas en el D.L. 2591/1991, p. ej. cuando se busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable, se permite que el trabajador víctima de acoso laboral al que se le ha vulnerado un Derecho Individual Fundamental interponga una acción de tutela como mecanismo oportuno e idóneo, en vez de tener que recurrir al proceso ordinario laboral. Esto es importante puntualizarlo, porque esta investigación está centrada en el proceso ordinario laboral por acoso laboral, y no en la jurisprudencia en sede de acción de tutela sobre el tema del acoso laboral.

2.2. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El art. 2 L. 1010/2006 establece, de forma meramente enunciativa y no restrictiva, que el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Tabla N° 1. Modalidades de acoso laboral en Colombia, según el art. 2 L. 1010/2006.

Modalidad	Definición Legal	Posibles Ejemplos
Maltrato laboral	1.1. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; 1.2. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre del trabajador; 1.3. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador;	☐ Los golpes, empujones y demás actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. ☐ El acoso y la violencia sexual. ☐ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. ☐ Los insultos, palabras soeces y rumores malintencionados.
Persecución laboral	2.1. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de producir desmotivación laboral e inducir la renuncia del trabajador.	☐ La descalificación humillante, y en presencia de los compañeros, de trabajo de las propuestas, las opiniones y la capacidad profesional del trabajador. ☐ La carga excesiva de trabajo. ☐ Cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. ☐ Traslado a un puesto para el cual el trabajador no tiene los conocimientos o las herramientas de trabajo necesarias, sin que el empleador se disponga a capacitarlo o suministrarlas en un tiempo razonable.
Discriminación laboral	3.1. 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.	☐ La negación de un ascenso laboral por motivos de género. ☐ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
Entorpecimiento laboral	4.1. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador; 4.2. La privación, ocultación, destrucción, pérdida, inutilización o adulteración de	☐ El suministro intencional de información falsa. ☐ El ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

	los insumos, documentos, información, datos, herramientas o instrumentos necesarios para ejecutar la labor.	☐ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para la labor.
Inequidad laboral	5.1. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	☐ El traslado a un puesto monótono y que no cumple ninguna finalidad real dentro de la organización.
Desprotección laboral	6.1. Toda conducta que tiende a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y SST.	☐ La orden al trabajador para que desempeñe una actividad peligrosa sin contar con los equipos de protección personal (mascarilla, guantes, etc.) reglamentarios.

Fuente: elaboración propia, con base en el art. 2 L. 1010/2006.

Vale la pena insistir en que las modalidades generales de acoso laboral previstas en la legislación colombiana son simplemente situaciones ilustrativas, ejemplificantes, que sirven de mera guía u orientación al intérprete de la ley. En efecto, se reitera que el art. 2 L. 1010/2006 es claro y expreso al afirmar que se entiende que es 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”, lo que no deja lugar a dudas sobre el alcance y finalidad de la citada normatividad.

2.3. JURISPRUDENCIA SOBRE ACOSO LABORAL

La jurisprudencia sobre acoso laboral en Colombia puede tener dos vertientes: la jurisprudencia de la jurisdicción constitucional, proferida con motivo de una acción de tutela, por un lado; y, por otro lado, la jurisprudencia de la jurisdicción ordinaria laboral, proferida con motivo de una demanda ordinaria por acoso laboral.

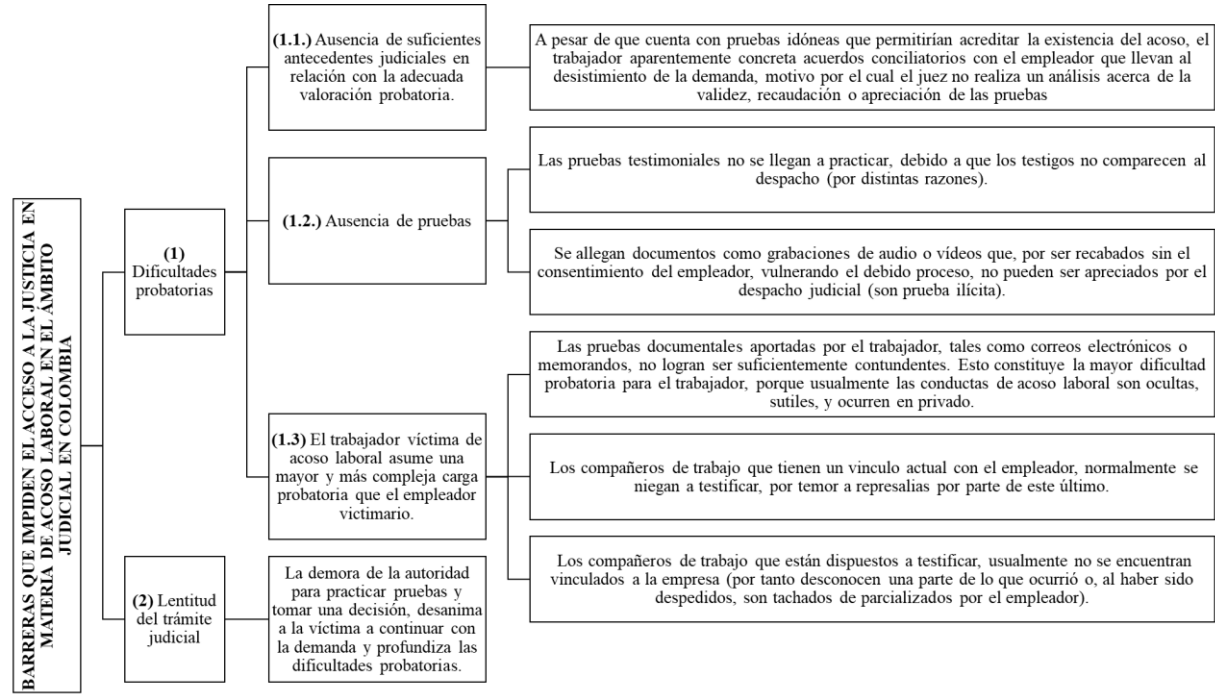
Sobre la jurisprudencia de la jurisdicción constitucional, la profesora Taray Garzón (2013) analizó la jurisprudencia que existe en materia de acoso laboral y de trabajo digno, antes y después de expedida la L. 1010/2006. En primer lugar, examinó la jurisprudencia de la Corte Constitucional antes de la L. 1010/2006, partiendo de la siguiente la pregunta jurídica: ¿qué tratamiento ha dado la Corte Constitucional a las situaciones de vulneración de la dignidad en el trabajo? En ese orden de ideas, identificó las siguientes sentencias hito: la Sentencia T-483-1993, donde la Corte Constitucional define el trabajo como un elemento esencial para la dignidad de la persona, por lo que este se debe desarrollar “en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores”, y donde se dice que la facultad del *ius variandi* del empleador “tiene como limite la dignidad del trabajador” (Garzón, 2013, pág. 180); la Sentencia T-230 de 1994 donde la Corte señala que “las decisiones del empleador deben obedecer a situaciones objetivas y criterios objetivos, y nunca pueden ir en contra del derecho a la igualdad de los trabajadores”, es decir que está prohibida la discriminación en el trabajo (Garzón, 2013, pág. 182); la Sentencia SU-256 de 1996 donde se insta al empleador a la “no discriminación de las personas portadoras del VIH-SIDA, a la vez que reconoce que los trabajadores, más que una fuerza de producción, son seres humanos con necesidades y bajo circunstancias distintas a quienes no se les puede discriminar por su condición física” (Garzón, 2013, pág. 183); la Sentencia C-299 de 1998 que “analiza la constitucionalidad de la disposición que sanciona al trabajador que atente contra el empleador dentro o fuera del lugar de trabajo, y la encuentra exequible, en el sentido que la obligación de respeto mutuo debe ser uno de los pilares de la relación laboral que no puede ser desconocido” (Garzón, 2013, pág. 184); la Sentencia T-461 de 1998 mediante la cual “se estudia el caso de un trabajador al que, contrario a lo sucedido con el resto de sus compañeros, no le hicieron aumento salarial alguno, generándose con ello un detrimento en su poder adquisitivo y quitándole medios de subsistencia; en este caso la Corte dejó al libre albedrío de la persona renunciar o no a su lugar de trabajo, pero bajo la consecuencia de que se generaría un despido indirecto, por lo que el empleador debía pagar las indemnizaciones por despido injustificado” (Garzón, 2013, pág. 185); así como las sentencias T-790 de 1998, T-013 de 1999, T-362 de 2000 y T-519 de 2003 que tratan temas similares, y que en criterio de la autora son “las sentencias más importantes de la Corte Constitucional con respecto a la dignidad en el trabajo hasta antes de la expedición de la ley 1010 de 2006” (Garzón, 2013, pág. 188). Posteriormente, la citada profesora analizó la jurisprudencia proferida por la

Corte Constitucional en el ámbito de la L. 1010/2006, encontrando en este punto, la Sentencia T-882 de 2006, que es la primera que estudia a fondo el acoso laboral luego de la expedición de la L. 1010/2006, y concluye que la tutela es viable “en los casos en que se presenta acoso laboral, dependiendo de la efectividad de los mecanismos judiciales o administrativos a que tenga acceso la persona” (Garzón, 2013, pág. 189). Ahora bien, con posterioridad al artículo de la profesora Taray Garzón, dentro de esta investigación fue posible identificar los siguientes fallos relevantes de la Corte Constitucional: la Sentencia T-293 de 2017 en la que se sostuvo que “procede la acción de tutela para proteger el derecho a la igualdad por discriminación de género y discriminación por orientación sexual en la relación laboral, puesto que el acoso laboral es una forma de discriminación de género y discriminación por orientación sexual” y la Sentencia T-007 de 2019 en la que se sostuvo que “el traslado de docentes sin consultar la situación familiar es una forma de acoso laboral que vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas”. Finalmente, en cuanto a la jurisprudencia de la jurisdicción ordinaria laboral, proferida por motivo de la demanda por acoso laboral, ha de señalarse que esta es precisamente el objeto de esta investigación, y que será abordada en detalle en el resto de este documento.

2.4. BARRERAS QUE IMPIDEN EL ACCESO A LA JUSTICIA REAL EN MATERIA DE ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO JUDICIAL

Varios autores durante los últimos años (Garzón, 2013) (López & Seco, 2015) (Hortúa & Morales, 2018) han señalado que las principales barreras que impiden el acceso a la justicia real y efectiva en materia de acoso laboral en el ámbito judicial en Colombia son:

Gráfica N° 2. Principales barreras que impiden el acceso a la justicia real y efectiva en materia de acoso laboral en el ámbito judicial en Colombia.



Fuente: elaboración propia, con base en: (Garzón, 2013) (López & Seco, 2015) (Hortúa & Morales, 2018).

2.5. DESPACHOS JUDICIALES CON COMPETENCIA SOBRE LOS PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL OCURRIDOS EN MEDELLÍN

El art. 200 L. 270/1996 establece que el territorio nacional de Colombia, para efectos judiciales, se encuentra dividido en distritos judiciales. Cada distrito posee un Tribunal superior en la población más importante del correspondiente distrito, la cual, por lo general, coincide con la ciudad capital del Departamento. Los distritos judiciales están conformados, a su vez, por circuitos judiciales, integrados por uno o varios municipios. Cada circuito tiene uno o varios juzgados del circuito ubicados en la población más importante del correspondiente circuito; además, puede poseer simultáneamente uno o más juzgados municipales o juzgados promiscuos.

Por otro lado, el art. 12 L. 1010/2006 señala que corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de ocurrencia de los hechos, juzgar y adoptar las medidas sancionatorias correspondientes, cuando las víctimas del acoso laboral sean trabajadores del sector privado.

En tal sentido, se tiene que los despachos judiciales competentes para decidir los procesos ordinarios por acoso laboral ocurridos en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, son:

- Los Juzgados Laborales del Circuito de Medellín, en primera instancia.
- La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Medellín, en segunda instancia.
- La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede del recurso extraordinario de casación (y solo de manera excepcionalísima, cuando uno de los tópicos a resolver es la ineficacia del despido, como se explica más adelante en este mismo documento).

3. HALLAZGOS SOBRE LOS PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL POR HECHOS OCURRIDOS EN MEDELLÍN, ACTIVOS DURANTE 2019

Para esta investigación, se ha dispuesto presentar los hallazgos por “Secciones” o “Capítulos”, que son presentados a continuación:

3.1. DESPACHOS Y MARGEN DE ERROR

En Medellín para el año 2019 funcionaban en total 24 despachos judiciales que, dependiendo de la cuantía y la naturaleza de los derechos laborales en litigio, podían ser competentes para conocer, instrumentar y fallar las demandas ordinarias por presunto acoso laboral. De estos, 23 despachos (el 96%) tenían la categoría de Juzgados Laborales del Circuito de Medellín y solo un despacho (el 4%) correspondía a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Medellín (Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, 2015) (Acuerdo CSJANTA17-2172, 2017) (Acuerdo CSJANTA19-205, 2019) (Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia, 2020).

En adición, como órgano de cierre a nivel nacional de la jurisdicción ordinaria laboral para el año 2019, se tenía a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual no se ubicaba en Medellín sino en la capital Bogotá D.C. y la cual, en principio, era competente para juzgar este tipo de procesos en sede del recurso extraordinario de casación. Sin embargo, en julio de 2019 se profirió un fallo por parte de dicho alto Tribunal, que vale la pena enunciar, pues modificó parcialmente las reglas de competencia sobre el tema del acoso laboral.

En concreto, la C.S.J., S. Laboral, en Sent. SL-30752019, Rad. 53616, fecha: 30/07/2019. M.P. A. Muñoz Segura, ratificó lo que se había planteado originalmente por ese mismo alto Tribunal en el Auto del Acta N°25, Rad. 47080, fecha: 02/08/2011, M.P. G. Gnecco Mendoza y en la Sent. SL17063-2017, Rad. 45992, fecha: 05/07/2017, M.P. G. Botero Zuluaga, y precisó que las controversias en torno a la configuración de las conductas que constituyen acoso laboral se tramitan por regla general mediante el ‘procedimiento especial laboral’ prescrito en el art. 13 L. 1010/2006, frente al cual no procede el recurso extraordinario de casación, puesto que el fin de la casación es unificar la jurisprudencia nacional en torno al ‘proceso ordinario laboral’, precisamente considerando la generalidad e indeterminación de los asuntos que se someten a la cuerda de este último proceso, y en tal sentido:

...En materia laboral el recurso extraordinario de casación procede por regla general contra las sentencias de segunda instancia dictadas por los Tribunales y contra las de primera instancia, en forma excepcional, vía per saltum, pero únicamente contra aquellas que resuelven el fondo del asunto dictadas dentro de procesos ordinarios y que hagan tránsito a cosa juzgada; no contra autos interlocutorios ni contra sentencias que resuelven procesos especiales -fuero sindical; ejecutivos; suspensión, disolución y cancelación de registro sindical; calificación de huelga y acoso laboral-; ... sin embargo, excepcionalmente se admite el recurso de casación en procesos sobre acoso laboral cuando uno de los tópicos a tratar es la ineficacia del despido, como quiera que allí se persiguen pretensiones que sí pertenecen a la esfera de la Corte, es decir al proceso ordinario laboral...

Según lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia solo tiene competencia para juzgar los procesos ordinarios por acoso laboral en sede del recurso extraordinario de casación, de manera excepcionalísima, esto es cuando uno de los tópicos a resolver es “la ineficacia del despido”, porque en los demás casos no procede el recurso extraordinario de casación.

Ahora bien, del total antes referido, excluyendo a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ya se explicó que se ubica en Bogotá D.C., 17 despachos judiciales de Medellín (el 70,83%) participaron en esta investigación, es decir que dieron una respuesta por escrito al derecho de petición de información que se radicó en sus respectivas oficinas físicas y por correo electrónico para poder recopilar la información que fundamenta esta investigación. Por otro lado, 7 despachos judiciales de Medellín (el 29,17%) guardaron silencio.

Como no se obtuvo respuesta de la totalidad de los despachos de Medellín, fue necesario calcular el margen de error, cifra que indica el porcentaje máximo en que los resultados de la muestra aquí obtenida pueden diferir de los resultados de la población real total (Vara Horna, 2015, pág. 245) (QuestionPro, 2020, pág. 1). La fórmula matemática aplicada fue:

$$\text{Margen de error} = z \times \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

Donde, “n” (el tamaño de la muestra obtenida) es 17, “σ” (la desviación estándar de la población) es 6,92 (porque consistía en decir si cada uno de los 24 despachos respondía -1- o guardaba silencio -0-) y “z” (la puntuación de acuerdo con el valor de confianza deseado) es igual a 1.96 que es el indicado técnicamente para obtener un porcentaje de confianza alto, del 95%, que es el usual en estas investigaciones (QuestionPro, 2020, pág. 1).

Y se concluyó que el margen de error de las estadísticas de esta investigación, que se presentación a continuación, es de aproximadamente $\pm 3,5\%$.

3.2. LA AUSENCIA DE PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL ACTIVOS EN LA MAYORÍA DE LOS DESPACHOS DE MEDELLÍN DURANTE 2019

De los 17 despachos judiciales de Medellín que sí les dieron respuesta a los autores de esta investigación, 12 (el 70,59%) comunicaron que durante el año 2019 no recibieron, ni tramitaron, ni fallaron proceso ordinario alguno sobre acoso laboral; mientras que 5 (el 29,41%) informaron que sí habían recibido, tramitado y/o decidido al menos un proceso ordinario sobre acoso laboral durante el referido año. Si se tiene en cuenta el margen de error de $\pm 3,5\%$, esto implica que durante el año 2019 aprox. entre el 67% y el 74% de los despachos ubicados en Medellín no

recibieron, ni tramitaron, ni fallaron proceso ordinario alguno sobre acoso laboral, es decir no tuvieron procesos activos de este tipo.

La ausencia de procesos ordinarios por acoso laboral activos en el año 2019 en “entre el 67% y el 74% de los despachos de Medellín” resulta sorprendente, puesto que si bien era hasta cierto punto previsible que en dichos despachos no se proferiera un solo fallo para este tipo de procesos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019, dado que las estadísticas a nivel nacional señalan que durante el periodo 2009-2019 la obtención del fallo en primera instancia de un proceso ordinario laboral se tardó en promedio entre 12 y 16 meses contados a partir de la fecha del reparto (Coronado Britto, 2009, pág. 70) (Consejo Superior de la Judicatura, 2016, págs. 43, 51) (Consejo Superior de la Judicatura, 2020, págs. 1, 3), en un municipio del tamaño de Medellín, que para el año 2018 contaba con una población total de 2.376.337 personas, de las cuales 1.718.098 personas (el 72,3%) tenían entre 18 y 64 años y por ende se encontraban en edad productiva (Alcaldía de Medellín, 2015, pág. 3) (DANE, 2019, págs. 10-13) resulta insólito que durante un año entero “entre el 67% y el 74% de los despachos de Medellín” informe no haber recibido por reparto del Centro Seccional de Servicios Judiciales, por lo menos, siquiera, un solo proceso ordinario por acoso laboral, y que durante ese año entero tampoco se hayan tramitado ni movido ni archivado, si siquiera, al menos uno de los procesos instaurados en los 16 meses anteriores al 1° de enero de 2019, es decir alguno de los procesos ordinarios por acoso laboral que hipotéticamente ya venían acumulados de los años 2017 y 2018. En contraposición, como se explica más adelante en este documento, durante 2019, en todos los despachos de Medellín, solo fue posible identificar 5 procesos ordinarios por acoso laboral que estuvieron activos.

Redondeando el argumento: en 2018 la ciudad de Medellín censó 1.718.098 personas en edad productiva. Es muy razonable pensar que en una ciudad de este tamaño, debieron haber sido más de 5 los casos reales de acoso laboral acaecidos durante los años 2017 y 2018 (y que ya vinieran tramitándose en los juzgados), y durante el año 2019 (que se hubieran radicado ante el Juez antes de que operara la caducidad de la acción judicial derivada del acoso laboral, la cual por disposición del art. 18 L. 1010/2006 caduca a los 6 meses después de la fecha en que hayan ocurrido las presuntas conductas de acoso laboral).

Lógicamente, esto solo se puede explicar en el sentido de que, durante 2017, 2018 y 2019 pocas de las víctimas reales de acoso laboral instauraron demandas ordinarias por acoso laboral ante los despachos de Medellín. Las razones para explicar esta conducta de las víctimas pueden haber sido muchas, entre ellas, las que se enunciaron antes, en este mismo documento, como “barreras para acceder a la justicia real y efectiva”. Sin embargo, la única forma de conocer a ciencia cierta dichas razones sería ejecutar un trabajo de campo, tipo encuesta, en las calles y los sitios de trabajo dispersos por la ciudad, labor que es propia del campo de la sociología y la política y excede la capacidad de los autores de esta investigación, que son estudiantes de Derecho. En todo caso, emergen dos conclusiones factibles a partir de los datos recopilados en esta investigación: primera, que, durante 2017, 2018 y 2019 los procesos ordinarios sobre acoso laboral ante los despachos de Medellín fueron escasos en comparación con los otros tipos de procesos judiciales que suelen tramitar dichos despachos (p. ej. los procesos ejecutivos laborales, los procesos ordinarios laborales, etcétera); segunda, que durante 2017, 2018 y 2019, las víctimas reales de acoso laboral en Medellín utilizaron muy poco la demanda ordinaria por acoso laboral en cuanto herramienta para proteger y resarcir sus derechos laborales. En otras palabras, la demanda ordinaria por acoso laboral es una herramienta que se usó poco en Medellín durante el año 2019, y aunque en esta investigación no se recopilaron los datos completos de los años 2017 y 2018, es factible que en dichos años la citada demanda ordinaria también se halla usado muy poco puesto que no había procesos pendientes de este tipo durante 2019.

3.3. LA LENTITUD EN EL TRÁMITE DE LOS PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL EN LOS DESPACHOS DE MEDELLÍN DURANTE 2019

Para esta investigación en total 5 despachos informaron que durante 2019 habían tenido ‘activo’ -esto es: recibido, tramitado o fallado- al menos un proceso ordinario por acoso laboral. A su vez, dentro de este grupo de 5 despachos, fueron identificados en total 5 procesos que estuvieron ‘activos’ durante 2019. Es decir que, en promedio, cada uno de estos 5 despachos judiciales durante el año 2019 tuvo ‘activo’ un único proceso ordinario sobre acoso laboral.

Tabla N° 2. Procesos ordinarios por acoso laboral activos durante 2019 en los despachos de Medellín.

Despacho judicial ubicado en Medellín	N° de radicado del proceso ordinario por acoso laboral
Juzgado 4° Laboral del Circuito de Medellín	05001-31-05-004-2020-00009-00 (radicado el 19 de diciembre de 2019)
Juzgado 5° Laboral del Circuito de Medellín	05001-31-05-005-2019-00466-00 (radicado el 19 de septiembre de 2019)
Juzgado 6° Laboral del Circuito de Medellín	05001-31-05-006-2020-00008-00 (radicado el 6 de diciembre de 2019)
Juzgado 13° Laboral del Circuito de Medellín	05001-31-05-013-2017-00381-00 (conciliado el 17 de octubre de 2019)
Juzgado 15° Laboral del Circuito de Medellín	05001-31-05-015-2018-00591-00 (fallado el 29 de agosto de 2019)

Fuente: elaboración propia, con base en las respuestas enviadas por los despachos de Medellín. **N. de A. #1.** Los Juzgados 5° y 9° Laboral del Circuito de Medellín informaron que durante el año 2019 el tema del acoso laboral no había sido abordado en ninguno de sus expedientes, pero aclararon que, revisada su base datos virtual, se encontró que años atrás el tema sí se había sido abordado en los expedientes con radicado N°05001310500520160095300 y N°05001310500920170084400 respectivamente, los cuales ya habían sido archivados mucho antes del 1 de enero de 2019. **N. de A. #2.** El Tribunal Superior del Distrito de Medellín informó que durante el año 2019 no profirió fallos sobre el tema del acoso laboral; sin embargo, por las características técnicas de su base de datos y sistema informático, no fue posible identificar cuáles de los expedientes activos o en trámite durante el año 2019 correspondían al tema del acoso laboral.

En relación con el estado del trámite judicial a fecha 31 de diciembre de 2019, del total de 5 procesos ordinarios sobre acoso laboral que fueron identificados en Medellín en 2019, 3 se encontraban en curso (el 60%), 1 fue conciliado o transado entre las partes (el 20%) y 1 tuvo sentencia de primera instancia (el 20%). En adición, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Medellín informó que durante 2019 no fue posible identificar sentencias de segunda instancia de procesos ordinarios por acoso laboral, pero se abstuvo de informar cuantos procesos estuvieron ‘activos’, puesto que, por las características técnicas de su base de datos y sistema informático, no fue posible identificar cuáles de los expedientes activos o en trámite durante el año 2019 correspondían al tema del acoso laboral.

De lo anterior, pese a que la muestra es pequeña, es posible inferir que durante 2019 en Medellín el porcentaje de procesos ordinarios por acoso laboral ‘activos’ que obtuvieron un fallo en primera instancia fue del 20% y en segunda instancia fue del 0%. En los demás casos, el 80%, no hubo ningún tipo de fallo. Si, además, se anota que la única sentencia de primera instancia corresponde un proceso con el radicado N° 2018-00591 que fue instaurado el 12 de septiembre de 2018 y fallado en primera instancia el 29 de agosto de 2019, se confirma, casi a la perfección, la estadística que fue citada antes en este mismo documento, según la cual la obtención del fallo en primera instancia de un proceso ordinario sobre acoso laboral durante los años 2009 a 2019 en Colombia se tardó en promedio entre 12 y 16 meses contados a partir de la fecha del reparto. En otras palabras, el trámite de los procesos ordinarios por acoso laboral en Medellín durante 2019 fue lento, tardando como mínimo 12 meses para obtener el fallo de primera instancia, y tal vez por eso, como sugieren algunos estudios académicos, se pudo haber dado el fenómeno de que las víctimas prefirieran conciliar extrajudicialmente o desistir de las demandas antes que tener que esperar un fallo incierto (López & Seco, 2015).

Tabla N° 3. Estado a dic. 31/2019 de los procesos ordinarios por acoso laboral activos durante 2019 en los despachos de Medellín.

Estado del proceso ordinario sobre acoso laboral a dic. 31/2019	Frecuencia	Porcentaje
En curso	3	60,00%
Archivados	0	0,00%
Conciliados	1	20,00%
Con sentencia de primera instancia	1	20,00%
Con sentencia de segunda instancia	0	0,00%
Total, procesos ordinarios por acoso laboral activos identificados	5	100,00%

Fuente: elaboración propia, con base en las respuestas enviadas por los despachos de Medellín.

3.4. LAS POCAS SENTENCIAS PROFERIDAS DURANTE 2018 Y 2019 EN PROCESOS ORDINARIOS POR ACOSO LABORAL EN MEDELLÍN FUERON SIEMPRE DESFAVORABLES AL TRABAJADOR

Antes de explicar los hallazgos, ha de señalarse, en primer lugar, que el material disponible sobre procesos ordinarios por acoso laboral en Medellín es escaso y en ese orden de ideas, para poder tener más material para analizar en este documento, fue necesario ampliar la muestra e incluir las providencias de la Corte Suprema de Justicia proferidas entre los años 2011 y 2019, dando como resultado que, entre los años 2017 a 2019 solo fue posible identificar las siguientes dos sentencias para expedientes judiciales por acoso laboral ocurridos en Medellín, en todas las instancias de juzgamiento:

Tabla N° 4. Sentencias proferidas en 2018 y 2019 para procesos ordinarios por acoso laboral por hechos acaecidos en Medellín, en todas las instancias de juzgamiento.

Despacho	Togado	Instancia de juzgamiento	Número y fecha de la Sentencia	Rad. del expediente	Sentido del fallo
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral	Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo	Casación	Sentencia de Casación N° SL3424-2018, Acta N°29, de 09/08/2018	70342	Desfavorable al trabajador
Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín	Juez: Gloria Elizabeth Álvarez Marín	Primera Instancia	Sentencia Oral de Primera Instancia N° 150 de 29/08/2019	2018-00591-00	Desfavorable al trabajador

Fuente: elaboración propia, con base en las respuestas enviadas por los despachos de Medellín y la consulta de la relatoría en internet de las Altas Cortes de la Rama Judicial de Colombia (Corte Suprema de Justicia, 2020).

En segundo lugar, por considerarse de interés para esta investigación, se resalta que, además de lo anterior, fue posible identificar las siguientes providencias judiciales emitidas entre 2011 y 2019 por la Sala Laboral y la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia en el marco de procesos ordinarios por acoso laboral por hechos ocurridos en lugares distintos a Medellín:

Tabla N°5. Providencias emitidas por la Sala Laboral y la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia entre 2011 y 2019 para procesos ordinarios por acoso laboral por hechos acaecidos en lugares distintos a Medellín.

Magistrado Ponente / Sala	Instancia de juzgamiento	Clase, número y fecha de la providencia	Rad. del expediente	Lugar de los hechos	Sentido del fallo
Gustavo José Gnecco Mendoza (S. Laboral)	Resuelve recurso de queja	Auto, Acta N°25, de 02/08/2011	47080	Espinal (Tolima)	Desfavorable al trabajador
Gerardo Botero Zuluaga (S. Laboral)	Recurso extraordinario de casación	Sentencia SL 17063-2017, Acta N°24, de 05/07/2017	45992	Bogotá D.C. (Cund.)	Desfavorable al trabajador
Cecilia Margarita Durán Ujueta (S. Laboral)	Recurso extraordinario de casación	Sentencia SL 21054-2017, Acta N°23, de 12/12/2017	53871	Chía (Cund.)	Desfavorable al trabajador
Omar de J. Restrepo Ochoa (S. Laboral)	Recurso extraordinario de casación	Sentencia SL 3440-2018, Acta N°27, de 14/08/2018	58904	Espinal (Tolima)	Desfavorable al trabajador
Ana María Muñoz Segura (S. Laboral)	Recurso extraordinario de casación	Sentencia SL 3075-2019, Acta N°25, de 30/07/2019	53616	Bogotá D.C. (Cund.)	Desfavorable al trabajador
Margarita Cabello Blanco (S. Civil)	Sentencia de exequatur	Sentencia SC 4600-2019, de 29/10/2019	2018-03191-00	Montevideo (Uruguay)	Favorable al trabajador* (se homologó fallo proferido por un Tribunal Extranjero)

Fuente: elaboración propia, con base en la consulta de la relatoría en internet de las Altas Cortes de la Rama Judicial de Colombia (Corte Suprema de Justicia, 2020).

De lo anterior se tiene que para 2018 y 2019: **1ª)** Se identificaron solo 2 sentencias proferidas en procesos ordinarios por acoso laboral por hechos acaecidos en Medellín, en todas las instancias de juzgamiento; **2ª)** Se identificaron otras 6 providencias de procesos ordinarios por acoso laboral, proferidas por las distintas Salas de la Corte Suprema de Justicia, para casos ocurridos en lugares distintos a Medellín (en sede de casación y de queja tratándose de la Sala Laboral, y de exequatur tratándose de la Sala Civil); **3ª)** un número de 7 de las 8 sentencias antes mencionadas, al ser juzgadas por togados pertenecientes a la jurisdicción ordinaria laboral (Jueces Laborales del Circuito, Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal y Magistrados de la Sala Laboral de la Corte Suprema) concluyeron en un fallo judicial desfavorable a las pretensiones del trabajador; **4ª)** la única sentencia con fallo favorable al trabajador no la profirió la jurisdicción ordinaria laboral sino la civil, y se trata de una sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia que homologó un fallo emitido por un Tribunal Extranjero, en concreto, mediante la cual se confirieron efectos jurídicos en Colombia a una sentencia condenatoria por acoso laboral proferida por un Tribunal de Montevideo (Uruguay) en contra de la Embajada de Colombia en ese país, proceso este en el que fue un juez uruguayo (y no uno colombiano) el que realizó la práctica y valoración de las pruebas y tomó la decisión, y en Colombia solo se realizó un análisis formal para la homologación (sobre si las normas jurídicas sustantivas uruguayas tenían correspondencia con las colombianas).

En síntesis, las estadísticas recopiladas indican que interponer una demanda ordinaria por acoso laboral ante cualquier instancia de la jurisdicción ordinaria laboral fue “jugar a perder” porque en todos los casos que fue posible identificar en Medellín entre 2018-2019 y Colombia entre 2011-2019 el fallo judicial siempre fue desfavorable al trabajador que demandó.

3.5. NO FUERON CLARAS NI CONTUNDENTES LAS PRUEBAS APORTADAS EN LOS PROCESOS FALLADOS DURANTE 2019 EN MEDELLÍN

A continuación, en lo referente como tal al análisis de las cuáles fueron las razones jurídicas puntuales que se utilizaron en las sentencias proferidas en 2018 y 2019 para aceptar o para negar las pretensiones del trabajador que había sido presunta víctima de acoso laboral por hechos ocurridos en Medellín, en procesos ordinarios laborales, en todas las instancias de juzgamiento,

hemos de reiterar que solo fue posible identificar dos expedientes o casos judiciales, los cuales se desglosan y analizan en detalle a continuación.

En todo caso, antes de empezar, es bueno advertir: 1°- Que, por respeto a la intimidad de las presuntas víctimas de acoso laboral identificadas en estos expedientes, y con la finalidad de no revictimizarlas, en este documento académico se omiten sus nombre reales y solo se expone su perfil profesional; y 2° Que, asimismo, por respeto al buen nombre de las personas naturales que fueron presuntas perpetradoras de las conductas de acoso laboral denunciadas en estos expedientes judiciales, y con la finalidad de no ponerlas en tela de juicio, en este documento se omiten sus nombre reales y solo se expone al cargo que tenían dentro de la empresa y la relación jerárquica que tenían respecto a la presunta víctima (el demandante).

Sentencia Número 1

¿Cuál es la referencia del fallo?

- C.S.J., S. Laboral, Sent. SL3424-2018, **ago. 09/2018**, Rad. 70342, M.P. C. Dueñas Quevedo. **35 págs.**

¿Quién fue la demandante?

- Una licenciada en recreación y deportes, que ejerció el cargo de Profesora de Recreación entre 1986 y 2008 y el cargo de Directora de Programas de Recreación entre 2009 y 2011.

¿Quién fue el demandado?

- La Caja de Compensación Familiar de Antioquia – COMFAMA.

¿Por qué hechos la demandante inició el proceso judicial?

A partir de abril de 2007 y hasta el momento de su desvinculación en noviembre de 2011 fue víctima de acoso laboral por parte de la Directora del Departamento de Recreación de COMFAMA, quien era su superior jerárquico. Sobre el particular, le atribuyó a su superior jerárquico las siguientes conductas:

- Utilización de frases impertinentes, por estar compuesto todo su equipo por mujeres.
- No reemplazar las vacantes que se generaban en el área a cargo de la demandante.
- Trasladar una técnica académica a otra dependencia, y distribuir las jornadas entre ella y otra trabajadora, de modo que tuvo que desarrollar jornadas de más de 60 horas semanales.
- Elegir a los funcionarios del equipo de trabajo que lideraba la demandante, sin contar con la participación de la demandante en el proceso de selección.
- Dirigir comentarios hostiles en contra de la demandante.
- Impedirle a la demandante, así como a su equipo de trabajo, transportarse en taxi, cuando todos los demás empleados de la entidad utilizaban el medio para sus desplazamientos de labores.
- Vincular a personal masculino para “oxigenar” el equipo de programas recreativos, como el caso de un coadministrador, que, afirmó la demandante, fue una medida para “desplazarla de su cargo”.
- Interrumpir el acceso de la demandante a programas de capacitación.
- Eliminar el Departamento de Recreación, que la demandante tenía a su cargo, y trasladarla sucesivamente a varios cargos que fueron eliminados, hasta que se quedó sin funciones y fue despedida.

¿Qué pruebas se practicaron?

- **Pruebas documentales:** se aportó copia de: contrato de trabajo; carta de terminación del despido sin justa causa; informe de gestión entregado por la demandante; correos electrónicos enviados por el superior jerárquico a la demandante.

- **Pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandante:** i) la propia demandante; ii) dos ex compañeros de trabajo, que al momento de rendir testimonio ya no se encontraban vinculados a COMFAMA.
- **Pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandada:** i) la superior jerárquica, la persona natural denunciada como autora de las conductas; ii) el representante legal de COMFAMA; iii) el Director del Departamento de Gestión Humana de COMFAMA; iv) un ex compañero de trabajo de la demandante, que al momento de rendir testimonio se encontraba vinculado a COMFAMA.

¿Qué valoró el togado sobre las pruebas aportadas?

- Dice el ‘Ad quem’ (El Tribunal Superior del Distrito de Medellín):

Explicó que de los testimonios que se rindieron en el proceso no se desprende que el motivo de despido de la demandante hubiese tenido origen en conductas de acoso laboral por parte de su jefe. En esa dirección, preciso que algunos declarantes afirmaron no conocer los motivos por los cuales se terminó el contrato de trabajo de la demandante; otros testigos fueron de oídas o indicaron que COMFAMA estaba haciendo restructuraciones administrativas y que, a raíz de ello, no fue posible reubicar a la demandante en un cargo acorde a su experiencia y perfil profesional, y los demás declarantes expresaron meras impresiones y apreciaciones subjetivas sobre las situaciones que en su criterio desencadenó el despido.

Manifestó que no existía constancia documental de que la demandante hubiese puesto queja alguna por acoso laboral conforme lo previsto en el reglamento interno de trabajo, y que quienes así lo aseguraron, fueron testigos de oídas. Por otra parte, indicó que el traslado de la demandante al departamento de unidades de COMFAMA no constituyó un acto que amerite tal calificativo ni tuvo nexo causal con el despido, porque aquel forma parte de la facultad subordinante del empleador y se ordenó el 30 de enero de 2009, mientras que la terminación del contrato fue el 11 de noviembre de 2011, es decir, mucho tiempo después. (Óp. Cit. Págs. 10-11).

- Dice la Magistrada:

Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal con justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en la forma de realizarlo, mientras en que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral.

En conclusión, en el proceso se no acreditó que la decisión de COMFAMA de dar por terminado el contrato de trabajo de la actora hubiese sido ilegal o arbitrario, de modo que su actuar se encuentra dentro de los márgenes autorizados por la legislación; tampoco que la actora gozara de estabilidad laboral reforzada. En efecto, no se probó que su despido fu violento, discriminatorio o a raíz de una situación de acoso laboral, toda vez que no consta ninguna denuncia o queja al respecto, tal como lo concluyó el Tribunal Superior y no lo discute la censura al dirigir su ataque por la vía jurídica.

Así las cosas, en este caso, no era necesario el control de convencionalidad que se solicita [por parte de la demandante], puesto que el artículo 7 del Protocolo de San Salvador [Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos] contempla la posibilidad de efectuar un despido sin justa causa con el pago de una indemnización, tal como a su vez lo dispone el artículo 64 del Estatuto Laboral Colombiano. (Óp. Cit. Págs. 32-33).

¿Qué decisión tomó el togado en este caso?

- El togado decidió ABSOLVER a la parte demandada (la Caja de Compensación Familiar de Antioquia – COMFAMA) puesto que las pruebas documentales y testimoniales aportadas al proceso no permitían colegir que se hubiera dado cualquier tipo de acoso laboral en contra de la demandante; además los cargos técnicos para interponer el recurso extraordinario de casación tampoco estuvieron bien sustentados.

Sentencia Número 2

¿Cuál es la referencia del fallo?

- Juz.15 Lab. del Circuito de Med. Sent. Prim. Inst. 150-2019, **ago. 29/2019**, Rad. 2018-00591-00, Jue. G. Álvarez Marín. 25 págs.

¿Quién fue la demandante?

- Una bacterióloga, que ejerció el cargo de Coordinadora de Calidad entre 2006 y 2014 y de Coordinadora Técnica entre 2014 y 2018 del Banco de Sangre de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.

¿Quién fue el demandado?

- Universidad de Antioquia – UDEA.
- Corporación Interuniversitaria de Servicios – CIS.

¿Por qué hechos la demandante inició el proceso judicial?

- Fue destituida de su cargo de Coordinadora Técnica, en una reunión ante sus compañeros de trabajo, donde se descalificó públicamente su liderazgo.
- Fue trasladada a un cargo de inferior jerarquía, paso de un cargo directivo a uno operativo, donde estuvo más de 5 meses, antes de ser despedida.
- Fue trasladada desde su oficina donde tenía computador y demás herramientas de trabajo, a un puesto de trabajo en una sala de reuniones contigua a su antigua oficina, donde estuvo más de 5 meses, antes de ser despedida.
- Las personas naturales encargadas del área administrativa y de gestión humana realizaron reuniones con sus compañeros de trabajo, sin presencia de la demandante, en donde descalificaron su liderazgo y animaron a dichos compañeros a denunciar el mal clima laboral.
- Acudió ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa, para denunciar a las personas naturales que en su opinión estaban ejerciendo acoso laboral en contra de ella, pero después de realizados los descargos a las partes, el caso fue archivado.
- Lo anterior le produjo depresión y la obligó a iniciar tratamiento psiquiátrico.

¿Qué pruebas se practicaron?

- **Pruebas documentales:** se aportó copia de: contrato de trabajo; carta de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado; expediente del proceso disciplinario interno abierto en contra de la demandante, que incluye acta de audiencia de descargos y carta de notificación de la decisión absolutoria del empleador; certificado de intervención de clima laboral elaborado por el psicólogo del área de gestión humana; queja por acoso laboral interpuesta por la demandante, acta de descargos y decisión del Comité de Convivencia Laboral fallando la ausencia de acoso laboral; informe de gestión entregado por la demandante; correos electrónicos enviados por el jefe inmediato a la demandante.
- **Pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandante:** i) la propia demandante; ii) un psicólogo que laboró en el área de gestión humana del empleador, que intervino a raíz de una denuncia anónima por mal clima laboral en contra en contra de la demandante y que luego realizó una intervención grupal; iii) una compañera de trabajo que laboró con la demandante durante 12 años.
- **Pruebas testimoniales solicitadas por las dos partes demandadas:** i) la jefe del área de gestión humana, una de las personas naturales denunciadas; ii) el jefe inmediato de la demandante, una de las personas naturales denunciadas; iii) la coordinadora del área de gestión humana, una de las personas naturales denunciadas; iii) la jefe del área de administrativa y financiera, una de las personas naturales denunciadas; iv) el representante legal de CIS.

¿Qué valoró el togado sobre las pruebas aportadas?

- 1) **Acerca de las pruebas documentales aportadas por ambas partes:** dice el togado:

(...) no debe quedarse por fuera, que se analizó la historia clínica de la demandante, que obra entre los folios 80 al 95, y de la misma no se puede colegir que las patologías [psiquiátricas] que

ella padece fueran producto de las conductas de acoso laboral que le imputa a la parte demandada. Esto queda descartado de tajo. (Óp. Cit. Pág. 24).

2) Acerca de las pruebas testimoniales aportadas por la parte demandante: dice el togado:

(...) al evaluar las declaraciones provenientes de los testigos de la parte demandante (...) los mismos no fueron lo suficientemente claros ni espontáneos en especificar cuáles pudieron haber sido los comportamientos de acoso laboral de que fue víctima la demandante. Tampoco lograron precisar el nombre de quién desplegaba estas conductas, ni qué decir de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se enmarcaron los supuestos hechos acosadores, pues tampoco pudieron precisarlas con contundencia, en tanto sus relatos fueron muy generales (...) uno de los testigos refiere una reunión de los compañeros de trabajo en la que no quiso hacer parte, sino que se quedó afuera (...) indudablemente no le constan las palabras utilizadas por las coordinadoras administrativa y de gestión humana, ni los términos en que se llevó a cabo la misma (...) careciendo de credibilidad sus declaraciones sobre lo que aconteció al interior de la misma y de esa mera circunstancia de que los asistentes a dicha reunión salieron alterados, no se puede colegir, de buenas a primeras, que hubo una conducta de acoso laboral hacia la demandante, en tanto que la conducta así catalogada, debe ser persistente y demostrable, lo que no ocurre en este caso (...) (Óp. Cit. Págs. 17-18).

(...) entre la potestades que tiene el empleador, está precisamente la de asignarle o cambiar las funciones de sus subordinados, siempre y cuando no se contraríen las normas sustanciales laborales y los derechos y garantías mínimas (...) según se extrae de las declaraciones [de los testigos], a la demandante tan solo se le hizo un traslado horizontal de funciones, manteniéndole las mismas condiciones contractuales que firmó en su contrato con la empresa CIS, como la asignación salarial y el tipo de contrato. (...) en cuanto a que se le asignaron tareas ejecutivas a la demandante, esa afirmación no encuentra soporte documental ni testimonial para darle validez, ya que las funciones que se le asignaron están consignadas en el contrato de trabajo (...) Con todo, en definitiva, no encuentra esta judicatura que el traslado horizontal de funciones de la demandante le haya lesionado en su integridad moral, o mucho menos, que tuviera la capacidad de menoscabarle su autoestima u obstaculizar el cumplimiento de su labor, o incluso hacer más gravosa o retardarla con perjuicio para ella, para configurarse en un acoso laboral como lo alegó y pretendió hacer ver la demandante, pretensiones que, de suyo, ha de tenerse también en cuenta, por la sencilla y llana razón de que, con los testigos que trajo al proceso con miras a soportar los hechos aducidos en la demanda, se quedaron cortos, y esto se concluye luego de hacer el escrutinio de lo dicho por esos testigos, quienes se reitera no fueron los más puntuales, concretos

y convincentes en lo que pretendían decir o acreditar, aparte de que también fueron muy generales. (Óp. Cit. Págs. 23-24).

3) Acerca de las pruebas testimoniales aportadas por las dos partes demandadas: dice el togado:

(...) La coordinadora del área de gestión humana (...) indicó que la reunión con los compañeros de trabajo [fue] con el propósito de que todos ellos se volvieran aliados dentro del proceso que se estaba haciendo de intervención con el grupo y con la líder (la demandante), la que se llevó en términos muy normales (...) y se les dijo que ellos eran personas de confianza de la demandante y podrían aportar a ese proceso [de intervención] (...) y los asistentes empezaron a decir que otras personas tenían esa percepción de que ellos eran personas de confianza de la demandante, pero que eso no era real, que ellos simplemente estaban allí para cumplir sus funciones. De por sí, los argumentos expuestos por la testigo mencionada, al ser sopesados, se exhiben serios, claros y precisos respecto del propósito que tuvo la tan aludida reunión con los compañeros de trabajo, y, por lo tanto, dejan sin piso o, lo que es lo mismo, desvirtúan todo fundamento sin sentido, frente a lo aducido por la demandante y su propia testigo (...) (Óp. Cit. Págs. 19).

(...) El jefe inmediato de la demandante (...) indicó que lo realmente hicieron [la demandante y él] fue una concertación acerca del traslado de funciones de la demandante, que se centrarían en tres aspectos: ella dejaría de ser la coordinadora del Banco de Sangre y pasaría a la planeación de una fase del proyecto Hemocentro, y por solicitud de ella [la propia demandante] continuaría en la formulación de un Diplomado del Banco de Sangre; además, aunque su propuesta fue de que la demandante ocupara un espacio en el Centro de Extensión, ella [la propia demandante] solicitó más bien ocupar el puesto que existe en la sala de reuniones del Banco de Sangre (...) cuestión que ella aceptó verbalmente y por escrito a través de mensaje de WhatsApp (...) En este caso no hay prueba de que la demandante hubiese estado presionada por cuenta del jefe inmediato para que aceptara el cambio de sus funciones, pues la reunión se dio entre los dos, y no hubo testigos de lo que hablaron entre ellos, pero los hechos indicadores que se hicieron manifiestos luego de la reunión, por ejemplo la carta [del jefe inmediato a la demandante comunicando el cambio de funciones] y la misma asistencia de la demandante a la reunión donde se hizo público su traslado, da fe de que la misma no fue presionada, sino que se trató más bien de una concertación entre las partes, más aún que mediaban razones objetivas que motivaron el cambio, dado los resultados del diagnóstico del clima laboral en el equipo de trabajo de la demandante y los hallazgos de incumplimientos en los procedimientos de contratación que realizaba la demandante, motivos estos que de suyo, descartan de tajo que el jefe inmediato de la demandante

se haya apoyado en elementos subjetivos para cambiarle las funciones a la demandante. (Óp. Cit. Págs. 19-20).

(...) no hay ninguna evidencia o indicio de que el aislamiento de la demandante en la sala de reuniones contigua al Banco de Sangre fuera producto de una orden directa del jefe inmediato; sino que al haber certeza de que ella misma [la demandante] eligió dicho sitio para continuar con su trabajo, no puede adjudicarse de que se trataba de un acoso laboral; versión que se encuentra apoyada por los testimonios de la jefe del área de gestión humana y la jefe del área administrativa y financiera (...) (Óp. Cit. Pág. 21).

(...) ante la contundencia de la declaración del jefe inmediato, la jefe del área de gestión humana, la coordinadora del área de gestión humana y la jefe del área administrativa y financiera se descarta de plano que, en la mencionada reunión con los compañeros de trabajo, se haya expresado alguna palabra tendiente a descalificar o desacreditar a la demandante en los términos expuestos por ella en la demanda, puesto que tales conductas no se dieron ni en público ni en privado (...) (Óp. Cit. Pág. 21).

(...) ante la contundencia de la declaración del jefe inmediato, la jefe del área de gestión humana, la coordinadora del área de gestión humana y la jefe del área administrativa y financiera se descarta de plano que, en la mencionada reunión con los compañeros de trabajo, se haya expresado alguna palabra tendiente a descalificar o desacreditar a la demandante en los términos expuestos por ella en la demanda, puesto que tales conductas no se dieron ni en público ni en privado (...) (Óp. Cit. Pág. 21).

(...) referente al inicio de un proceso disciplinario interno a la demandante, por solicitud del jefe inmediato, debe indicarse que el inicio de este tipo de procesos, per se, no se constituye ni mucho menos en un acto de acoso laboral. Todo lo opuesto, pues, una obligación que debía ejercer quien justamente gozaba de la potestad legal para hacerlo ante hallazgos significativos y de tal envergadura como lo fueron, por ejemplo, los resultados de la encuesta del clima laboral (como lo pone de manifiesto el soporte documental que obra en el expediente), así como también las contrataciones irregulares evidenciadas en su momento por la coordinadora del área administrativa y financiera, lo que se hizo por el conducto regular, comportamientos todos estos, que en todo caso ameritaban por cuenta del jefe inmediato, y era además su deber, iniciarle a la demandante el proceso disciplinario interno con miras a verificar si existían conductas que ameritasen sanciones (...) sin importar que al final el proceso [disciplinario interno] haya absuelto a la demandante de las conductas (...) (Óp. Cit. Pág. 22).

¿Qué decisión tomó el togado en este caso?

- El togado decidió ABSOLVER a las partes demandadas (Universidad de Antioquia – UDEA y Corporación Interuniversitaria de Servicios – CIS) puesto que las pruebas documentales y testimoniales aportadas al proceso no permitían colegir que se hubiera dado cualquier tipo de acoso laboral en contra de la demandante.

Patrones comunes encontrados en los argumentos de las dos sentencias identificadas

- En ambas sentencias, la parte demandante trajo al proceso como testigos, con miras a soportar los hechos aducidos en la demanda, solo a dos ex compañeros de trabajo, sin vínculo contractual actual con el empleador (salvo una de las testigos en uno de los procesos, que incluso fue tachada por la parte demandada porque estaba “parcializada” y tenía un supuesto “conflicto de intereses” pues ella misma también estaba adelantando otra demanda aparte contra el empleador). En ambas sentencias, los togados determinaron que los testigos de la parte demandante no fueron “puntuales”, “concretos”, “serios”, “congruentes” ni “convincientes” en lo que pretendían acreditar, bien sea porque “fueron testigos de oídas de lo que se habló o dijo en algunas situaciones, no estuvieron presentes en ellas”, porque admitieron “no conocer los motivos puntuales por los cuales se terminó el contrato de trabajo de la demandante”, porque no fueron capaces de “especificar cuáles fueron los comportamientos de acoso laboral de que fue víctima la demandante, ni tampoco lograron precisar el nombre de quién desplegaba estas conductas, ni qué decir de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se enmarcaron los supuestos hechos acosadores”, porque las declaraciones de estos testigos de la demandante tenían “algunas incongruencias entre sí”, porque algunos de estos testigos se habían desvinculado del empleador antes que la demandante y por eso “no les constaba algunos hechos”, porque sus declaraciones fueron “muy ambiguas, generales, superficiales” y porque expresaron “meras impresiones y apreciaciones subjetivas sobre las situaciones que en su criterio desencadenó el despido”. En síntesis, los testigos se quedaron cortos, ignoraban algunas situaciones que habían

ocurrido en privado entre la víctima y el victimario, y entre sus respectivos relatos había algunas incongruencias.

- En ambas sentencias, la parte demandada convocó al proceso como testigos, con miras a soportar sus objeciones a los hechos aducidos en la demanda, a la misma persona natural acusada de ser la victimaria (en ambos casos tenía un cargo del nivel directivo), al representante legal de la empresa y al encargado del área de talento humano. Solo en uno de los procesos la parte demanda convocó como testigo a uno de los excompañeros de la demanda, que además tenía un contractual actual con el empleador al momento de rendir testimonio. En ambas sentencias, los togados determinaron que los testigos de la parte demandada fueron “concretos”, “serios”, “congruentes”, “contundentes” y “convincientes” en lo que pretendían acreditar, bien sea porque “tenían claras las razones por las cuales se realizó el despido o la terminación del contrato de trabajo”, porque sus declaraciones eran “congruentes entre sí”, porque sus declaraciones fueron “muy claras y específicas” y porque negaron haber cometido alguna conducta de acoso laboral. En síntesis, los testigos de la parte demandada fueron puntuales y sus relatos eran ordenados y congruentes.
- En ambas sentencias se analizó las pruebas documentales, correos electrónicos enviados por el empleador a la demandante, expedientes de procesos disciplinarios internos, historia clínica de la demandante, y de las mismas no se pudo colegir alguna conducta de acoso laboral.
- En ambas sentencias se concluyó que el cambio de cargo o de funciones, el cambio de sitio de trabajo, y el inicio de un proceso disciplinario interno en contra de la demandante por solicitud del jefe inmediato, no constituyen, per se, un acto de acoso laboral.

4. Conclusiones y recomendaciones:

De esta investigación, se destacan las siguientes conclusiones:

► **El proceso judicial ordinario por acoso laboral es una herramienta jurídica que se usó escasísimas veces durante el año 2019 en Medellín – Colombia:** Durante el año 2019 aprox. entre el 67% y el 74% de los despachos judiciales ubicados en Medellín

no recibieron por reparto, ni tramitaron, ni fallaron, proceso ordinario alguno sobre el tema de acoso laboral. Durante el citado año, solo 5 de los referidos despachos informaron haber tenido activo, cada uno, un único proceso de este tipo. En una ciudad del tamaño de Medellín, que en el año 2018 censó 1.718.098 personas en edad productiva, es razonable pensar que los casos reales de acoso laboral ocurridos durante 2019 fueron muchos más que los 5 procesos judiciales reportados como activos. Si bien existen otros ámbitos en que estos casos pudieron ser válidamente resueltos antes de acudir a la Rama Judicial, a saber, en el comité de convivencia laboral de cada empresa y en la Inspección del Trabajo, los datos recopilados en esta investigación permiten determinar que, sea por la razón que sea, durante el año 2019 en de Medellín muy pocas de las víctimas reales de acoso laboral instauraron demandas ordinarias por acoso laboral.

► **El proceso judicial ordinario por acoso laboral en los despachos de Medellín durante el año 2019 tardó en promedio 12 meses para obtener un fallo de primera instancia y puede tardar varios meses más para obtener el fallo de segunda instancia:** A 31 de diciembre de 2019, del total de 5 procesos ordinarios por acoso laboral que fueron identificados como activos en los despachos de Medellín durante el año, la cantidad de 3 se encontraban en curso (el 60%), 1 fue conciliado entre las partes (el 20%) y 1 tuvo sentencia de primera instancia (el 20%). En adición, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Medellín informó que durante 2019 no fue posible identificar sentencias de segunda instancia de procesos de este tipo. De lo anterior, se infiere que durante 2019 el porcentaje de procesos ordinarios de este tipo que obtuvieron un fallo en primera instancia fue del 20% y de segunda instancia fue del 0%. Asimismo, el 80% no tuvo ningún tipo de fallo. Además, el único fallo de primera instancia identificado en esta investigación tardó en ser proferido 12 meses contados a partir de la fecha del reparto.

► **El proceso judicial ordinario por acoso laboral en los despachos de Medellín durante el año 2019 concluyó siempre de forma desfavorable al trabajador:** Los dos únicos fallos identificados en los años 2018 y 2019 en procesos judiciales ordinarios por

acoso laboral por hechos ocurrido en Medellín fueron ambos (es decir el 100%) desfavorables a las pretensiones del trabajador.

► **Dentro del proceso judicial ordinario por acoso laboral surtido en los despachos de Medellín durante el año 2019, llegar a tener una certeza probatoria suficiente para condenar, bajo el estándar de prueba que utilizaron los togados, fue una tarea imposible para los demandantes, pues por regla general las pruebas se consideraron ‘poco convincentes’:** En las dos sentencias identificadas en esta investigación, los togados determinaron que los testigos de la parte demandante no fueron puntuales, concretos, congruentes ni convincentes y esto en buena parte se dio porque los testigos de la parte demandante no eran testigos directos de algunas de las situaciones ocurridas en privado entre la víctima y el victimario; solo eran testigos de oídas, o habían notado meros indicios, atisbos o circunstancias, sin llegar a saber todos los pormenores de lo que ocurrió entre la víctima y el victimario. En cambio, los testigos de la parte demandada, que en ambos casos incluyeron a la misma persona natural acusada de ser la victimaria (y que en ambos casos tenía un cargo del nivel directivo), al representante legal de la empresa y al encargado del área de Talento Humano, siempre se les consideró concretos, congruentes y convincentes porque sus relatos eran claros, puntuales y no tenían inconsistencias entre sí (en ambos casos estas personas negaron de manera tajante haber cometido el acoso laboral). En ambas sentencias también se analizaron las pruebas documentales (correos electrónicos enviados por el victimario a la víctima, informes de gestión de la víctima, expedientes de procesos disciplinarios internos, historia clínica de la víctima), y de las mismas no se pudo colegir alguna conducta de acoso laboral, básicamente porque en dichos documentos el juez estaba buscando alguna descalificación, insulto, amenaza o argumento discriminatorio, pero los documentos carecían de expresiones de ese tipo. En resumen, es posible pensar que el trabajador víctima de acoso laboral asume una mayor y más compleja carga probatoria que el representante del empleador que funge de victimario, porque: 1º- las pruebas documentales aportadas por el trabajador, tales como correos electrónicos, expedientes disciplinarios o memorandos, no logran ser suficientemente contundentes, y esto quizás ocurra porque usualmente las conductas de acoso laboral son muy sutiles, disimuladas,

o, ocurren en privado, de manera oculta, entre otras cosas porque pocos victimarios son tan tontos de insultar por escrito al trabajador o de acosarlo en presencia de otros que lo puedan defender y 2º- los ex compañeros de trabajo que están dispuestos a testificar a favor de la víctima, usualmente ya no se encuentran vinculados al empleador, e incluso muchas veces se desvincularon del empleador antes que la propia víctima y por tanto desconocen una parte de lo que ocurrió o, al haber sido despedidos, son tachados de parcializados por el empleador; además como estas personas ignoran lo que ocurrió en privado entre víctima y victimario, y solo lo saben de oídas o por meros indicios lo que pudo haber ocurrido, entonces son catalogados de poco convincentes por parte del juez.

A partir de lo anterior, en líneas generales, es factible señalar que el proceso judicial ordinario por acoso laboral no es una herramienta eficaz para proteger a la mayoría de las víctimas reales de acoso laboral en Medellín y Colombia. En primer lugar, hay indicios claros de que la institucionalidad judicial no funciona bien: el proceso judicial ordinario por acoso laboral es una herramienta jurídica que se usó escasamente en 2019, y aunque es posible que algunos casos hayan sido resueltos en sede del Comité de Convivencia de la empresa o en Inspección del Trabajo, también es probable que la excesiva lentitud del trámite judicial y las casi nulas probabilidades de obtener un fallo judicial favorable al trabajador sean un poderoso desincentivo para que las víctimas reales de acoso laboral inicien este tipo de procesos. Súmese a lo anterior que, bajo el estándar probatorio actual, los jueces solo parecen estar dispuestos a sancionar las conductas de acoso laboral más notorias y grotescas, y demandan por ende que se les presenten pruebas “irrefutables”, “claras” y “contundentes”, mientras que en la vida cotidiana el acoso laboral suele ser una conducta sutil, disimulada, u oculta, que ocurre casi siempre en privado (algo así como “el crimen perfecto”), lo que coloca a la víctima en una notoria situación de desventaja probatoria, y por tanto es factible que pocos abogados litigantes estén dispuestos a representar al trabajador en este tipo de procesos judiciales. Es urgente y necesario, por tanto, repensar la ley 1010 de 2006 mediante la cual se sanciona el acoso laboral, puesto que, si bien sus finalidades son loables, su construcción institucional y en particular las reglas para probar la conducta la convierten, más que en un instrumento de protección, en un obstáculo más para que las víctimas de acoso laboral puedan obtener justicia.

5. Bibliografía

- Acuerdo CSJANTA17-2172 (Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia 10 de 02 de 2017). Recuperado el 15 de 04 de 2020, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2292905/11997391/CSJANT5.pdf/af39968c-1d7d-4522-acaf-6d49b8e3ad6c>
- Acuerdo CSJANTA19-205 (Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia 24 de 05 de 2019). Recuperado el 15 de 04 de 2020, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2292905/15574522/CSJANTA19-205.pdf/8f9be14f-ac5d-49e1-b33a-955de5a9abe9>
- Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado . (2019). Manual de Escritura Jurídica. Bogotá D.C. : Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado .
- Alcaldía de Medellín. (2015). Perfil demográfico 2016-2020 de Medellín. Medellín: Alcaldía de Medellín. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_17/IndicadoresyEstadsticas/Shared%20Content/Documentos/ProyeccionPoblacion2016-2020/Perfil%20Demogr%C3%A1fico%202016%20-%202020%20Total%20Medellin.pdf
- Camacho, A., Morales, E., & Guiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín, Vol. 13, N°25, 121-138.
- Carvajal, J., & Dávila, C. (1 de junio de 2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración de la Universidad del Valle, Vol. 29, N° 49, 95-106. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia. (2015). Directorio Judicial de Antioquia - 2015. Medellín: Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia. Recuperado el 15 de 04 de 2020, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2292905/7257969/DIRECTORIO+JUDICIAL+ANTIOQUIA2015.pdf/8e9430b7-33ea-4f8a-aae3-90ae59cd26ac>
- Consejo Superior de la Judicatura. (2016). Resultados del estudio de tiempos procesales. Tomo I. Bogotá D.C.: Rama Judicial del Poder Público de Colombia. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1545778/8829673/TOMO+I+TIEMPOS+PROCESALES_18122015.pdf/2da294fd-3ef6-4820-b9e0-7a892b1bdbf0
- Consejo Superior de la Judicatura. (2020). Estadísticas de movimiento de los procesos año 2019 - enero a diciembre. Jurisdicción Ordinaria. Bogotá D.C.: Rama Judicial del Poder Público de Colombia. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1513685/25313615/2019_Corte+Suprema+de+Justicia_.pdf/fe58eaa3-2b7a-4d96-942b-339ec512c2fe
- Coronado Britto, X. (2009). La congestión judicial en Colombia. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis202.pdf>

- Corte Suprema de Justicia. (23 de 04 de 2020). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia - República de Colombia. Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- DANE. (2019). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 de Medellín, Antioquia. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. Recuperado el 23 de 04 de 2020, de <https://www.dane.gov.co/files/centso2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190709-CNPV-presentacion-medellin.pdf>
- Garzón, T. (2013). Capítulo IV. Análisis de la jurisprudencia colombiana. En T. Garzón, Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral (págs. 175-204). Bogotá D.C.: Editorial Universidad del Rosario - Facultad de Jurisprudencia.
- Hortúa, J., & Morales, V. (2018). Análisis eficacia Ley 1010 de 2006 sobre las causas de acoso laboral en las empresas de productos de consumo masivo de Villavicencio. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia Seccional Villavicencio, Facultad de Derecho. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6633/1/2018_analisis_acoso_laboral.pdf
- López, C., & Seco, E. (1 de enero de 2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. Revista de Derecho de la Universidad del Norte, N°44, 111-144. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/6516/7246>
- Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia. (15 de 04 de 2020). LegalApp - Directorio de Instituciones. Recuperado el 15 de 04 de 2020, de https://www.legalapp.gov.co/directorio/?&tipo_institucion=32&departamento=05&municipio=05001&localidad=0&search=
- Morales, M. (1 de 07 de 2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año XLIX, núm. 147, 71-88.
- Niño, R. (28 de agosto de 2018). El acoso laboral no da tregua en Colombia. El Tiempo, pág. 22A. Recuperado el 25 de marzo de 2020, de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-en-colombia-260780>
- Periódico El Tiempo. (13 de 08 de 2019). Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>
- QuestionPro. (20 de 04 de 2020). QuestionPro - Blog sobre mejores prácticas de investigación de mercados. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-margen-de-error.html>
- Revista Semana. (05 de 03 de 2019). Doce conductas del acoso laboral. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/12-conductas-del-acoso-laboral/603930>
- Torres, L., Niño, N., & Rodríguez, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. Revista Academia & Derecho, Año 7, N° 12, 87-122.
- Vara Horna, A. A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.

6. Normatividad y jurisprudencia utilizada

- Leyes: 270/1996, 1010/2006.
- Decretos: 1072/2015.
- Resoluciones: Res. 2646/2008 Min. Protección Social, Res. 652/2012 Min. Trabajo.
- Corte Constitucional, Sentencias: T-483-1993, T-230 de 1994, SU-256 de 1996, C-299 de 1998, T-461 de 1998, T-790 de 1998, T-013 de 1999, T-362 de 2000, T-519 de 2003, T-882 de 2006, T-293 de 2017, T-007 de 2019.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral: Auto del Acta N°25, de fecha: 02/08/2011, Rad. 47080, M.P. G. Gnecco Mendoza; Sent. SL 17063-2017, Acta N°24, de fecha: 05/07/2017, Rad. 45992, M.P. G. Botero Zuluaga; Sent. SL 21054-2017, Acta N°23, de fecha: 12/12/2017, Rad. 53871, M.P. C. Durán Ujueta; Sent. SL 3440-2018, Acta N°27, de fecha: 14/08/2018, Rad. 58904, M.P. O. Restrepo Ochoa; Sent. SL 3075-2019, Acta N°25, de fecha: 30/07/2019, Rad. 53616, M.P. A. Muñoz Segura.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Civil: Sent. SC 4600-2019, de fecha: 29/10/2019, Rad. 2018-03191- 00, M.P. M. Cabello Blanco.