



LEGICON
ASESORÍA JURÍDICA



ASPECTOS PROBATORIOS EN EL ACOSO LABORAL

Luis Guillermo Cifuentes
Abogado



OBJETO DE LA LEY 1010 DE 2006



Artículo 1:

- La Ley 1010 tiene por objeto **prevenir, corregir y sancionar** las formas de agresión, maltrato o ultraje a la dignidad humana en el contexto laboral.
- Protege bienes como la dignidad, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores.
- **Diferenciación clave:** en el ámbito judicial, el objetivo se centra en la **sanción** y no en la prevención.

 *El proceso judicial de acoso laboral no busca evitar el acoso, sino sancionar su ocurrencia una vez demostrada.*

DEFINICIÓN Y DEMOSTRACIÓN DEL ACOSO LABORAL



Artículo 2:

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

El acoso laboral es una conducta persistente y demostrable, ejercida por un superior, compañero o subalterno, que busca generar miedo, desmotivación o inducir la renuncia.



Elementos esenciales:

- Persistencia.
- Demostrabilidad.
- Finalidad lesiva (*intimidar, causar perjuicio o inducir retiro*).

💡 Desde el punto de vista probatorio, la carga se centra en acreditar la reiteración y la intención, lo que exige evidencia continua y contextual.



Artículo 13:

- ❖ Establece un **procedimiento sancionatorio especial**, aunque no totalmente reglado.
- ❖ El juez laboral cita a audiencia dentro de los 30 días siguientes a la queja.
- ❖ Se practican pruebas en o antes de la audiencia y se dicta sentencia al finalizar.

 *En la práctica, el proceso se configura como una especie de “proceso especial no reglado” destinado a imponer sanciones derivadas del acoso.*

RELACIÓN ENTRE LOS ARTÍCULOS 9, 10 Y 13



- **Artículo 9:** establece el **requisito de procedibilidad**, que obliga a agotar mecanismos preventivos (comités, denuncias, conciliación).
- **Artículo 10:** define las **sanciones** aplicables (disciplinarias, laborales y económicas).
- **Artículo 13:** regula el **trámite judicial** para imponerlas.

 *La estructura de la Ley muestra una secuencia: primero la prevención (art. 9), luego la sanción (art. 10), y finalmente el trámite judicial (art. 13).*

PRINCIPIOS PROBATORIOS



Código Procesal del Trabajo

- **Artículo 51:** son admisibles todos los medios de prueba.
- **Artículo 61:** el juez forma libremente su convencimiento, guiado por los principios de la sana crítica.

 *El sistema probatorio laboral es flexible, permite la valoración integral.*

Código General del Proceso

- **Artículo 167:** regula la **carga de la prueba**, permitiendo su **distribución dinámica**.
 - El juez puede asignar la carga a la parte en mejor posición para probar (por acceso a documentos, control jerárquico o poder técnico).

 *En casos de acoso, el empleador suele estar en mejor posición para aportar pruebas documentales y testimoniales del entorno laboral*

REFORMA AL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO



(Artículos 127, 128, 130 y 133)

- ❖ **127:** toda decisión judicial debe fundarse en pruebas válidas y regulares.
- ❖ **128:** formaliza la **carga dinámica de la prueba** como deber judicial.
- ❖ **130:** amplía los medios de prueba (testimonio, pericia, inspección, documentos, informes, etc.).
- ❖ **133:** mantiene la **libre formación del convencimiento**, incorporando los enfoques diferenciales.

 *La reforma consolida un modelo probatorio más activo, pero más riguroso.*

INCORPORACIÓN COMO PROCESO ESPECIAL



(Artículo 300 – Reforma Procesal Laboral)

- El acoso laboral pasa a tramitarse como **proceso especial**, junto con los procesos de fuero de maternidad, discapacidad, prepensión y circunstancial.
- Prescripción: **dos años** desde la terminación del contrato.
- El proceso especial busca el **reintegro** o la **reparación**, según el caso.



La reforma transforma el acoso laboral de un proceso no reglado a uno con trámite propio y garantías definidas.

CONCLUSIONES



- ❖ La Ley 1010 establece un marco de protección dual: **prevención y sanción**.
- ❖ El **reto probatorio** radica en demostrar la reiteración, el daño y la intención.
- ❖ Los principios de **carga dinámica y libre apreciación** refuerzan la justicia material.
- ❖ La reforma procesal introduce mayor rigurosidad, y especialización en el trámite.



El acoso laboral exige un manejo probatorio riguroso y una intervención judicial que combine técnica procesal con sensibilidad frente a las relaciones laborales.