

Autores:

Norberto Eduardo Botello Gómez

Yaleinis Montero Triana



REPÚBLICA DE COLOMBIA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PROGRAMA: DERECHO

Valledupar, mayo de 2024

LA TUTELA JUDICIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

Autores:

Norberto Eduardo Botello Gómez

C.C. 1065609950

Yaleinis Montero Triana

C.C. 49781496

Monográfico para Optar al Título de Abogado

Tutores

Dr. Laureano Esmeral

Dra. María A. Sánchez



REPÚBLICA DE COLOMBIA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PROGRAMA: DERECHO

Valledupar, agosto de 2024

AGRADECIMIENTOS

Norberto Eduardo Botello Gómez

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, cuya guía y fortaleza han sido fundamentales en cada paso de este camino.

A mis queridos padres, quienes con su amor, apoyo incondicional y sacrificios me han brindado las herramientas para perseguir mis sueños.

A mi amada esposa, cuyo amor, comprensión y paciencia han sido mi mayor fuente de motivación.

A mi suegra, por su apoyo incondicional y por siempre estar dispuesta a ayudar en lo que fuera necesario.

A mis hijos, quienes son mi mayor orgullo y la razón de mi esfuerzo diario.

Yaleinis Montero Triana

A mi familia por su apoyo incondicional en este proceso de formación.

A mis docentes por compartir su conocimiento y experiencias con nosotros.

A mis compañeros de clases por soportarnos durante este tiempo.

A mis asesores por su paciencia y comprensión.

DEDICATORIA

Norberto Eduardo Botello Gómez

Dedico esta tesis a la memoria de mi querido abuelo, cuyo espíritu y enseñanzas siguen siendo una guía constante en mi vida.

A mis abuelas, por su inmenso amor, consejos y apoyo incondicional.

A todos ustedes, esta tesis es un reflejo de su amor, apoyo y fe en mí. Gracias por ser mi inspiración y mi mayor fortaleza.

Yaleinis Montero Triana

Doy gracias a Dios por ser mi guía y mi refugio.

A mi hijo Samuel Agustín, por ser mi sostén emocional y mi principal motivación.

Gracias hijo por tu infinita paciencia y sacrificio en mis horas de ausencia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

▪ Agradecimiento	3
▪ Dedicatoria	4
▪ Índice de Contenido	5
▪ Resumen	7
▪ Abstract	8
▪ Introducción	9
▪ Capítulo I	12
▪ Problema de la Investigación	12
▪ Planteamiento Del Problema	12
▪ Formulación del problema	15
▪ Objetivos	16
▪ General	16
▪ Específicos	16
▪ Justificación	17
▪ Capítulo II	19
▪ Marco Teórico	19
▪ Estado del Arte	19
▪ Bases teóricas	21
▪ 1.- El Acoso Laboral en Colombia	24
▪ 2.- El Acoso laboral en la normativa Nacional e Internacional	32
▪ 3.- La Protección del Acoso Laboral por medio de la Tutela Judicial desde la Óptica de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia	37
▪ Capítulo III	45
▪ Marco Metodológico	45
▪ Tipo de investigación	45
▪ Diseño de investigación	45
▪ Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
▪ Capitulo IV	47
▪ Resultados de la Investigación	49
▪ Conclusiones	58
▪ Recomendación	61

- Bibliografia 63

RESUMEN

En esta investigación comenzaremos estudiando pormenorizadamente el tema de acoso laboral en nuestro país, distinguiendo lo que es un acosado y un acosador, revisaremos los conceptos y criterios de destacados ius laboristas; miraremos los mecanismos de protección y prevención en contra del acoso y las modalidades de este flagelo, y los factores que lo generan. Examinaremos el acoso en el trabajo dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, donde analizaremos las normas que lo regulan y su alcance a nivel nacional como internacional y su procedimiento. Continuaremos en esta investigación revisando sobre la tutela judicial, su marco normativo, las aproximaciones al concepto de tutela y su alcance. Estableceremos la protección de los acosos por medio de la tutela judicial desde la óptica de la corte constitucional y la corte suprema de justicia, revisando las sentencias que han proferido la defensa y protección de los diferentes tipos de acoso en el trabajo. Esta investigación será de carácter descriptivo-documental enmarcado en la hermenéutica jurídica. Para finalizar, con la obtención de los resultados finalizaremos con nuestras conclusiones y recomendaciones que realizaremos desde nuestro punto de vista.

Palabras claves: Trabajador, Acosado, Acosador, Acoso Laboral, Tutela Judicial.

C.E. norbe_bote@hotmail.com y yamotri091@hotmail.com

ABSTRACT

In this research we will begin by studying in detail the topic of workplace harassment in our country, distinguishing between what is a harassed person and a harasser, we will review the concepts and criteria of prominent labor law; we will look at the mechanisms of protection and prevention against harassment and the modalities of this scourge and the factors that generate it. We will examine workplace harassment within the Colombian legal system, where we will analyze the norms that regulate it and its scope at national and international level and its procedure. We will continue in this research by reviewing judicial protection, its regulatory framework, the approaches to the concept of protection and its scope. We will establish the protection of harassment through judicial protection from the perspective of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, reviewing the sentences that have issued the defense and protection of the different types of harassment at work. This research will be of a descriptive-documentary nature framed in legal hermeneutics. Finally, once the results have been obtained, we will conclude with our conclusions and recommendations that we will make from our point of view.

Keywords: Worker, Harassed, Harasser, Workplace Harassment, Judicial Protection.

C.E. norbe_bote@hotmail.com y yamotri091@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se viene presentando este fenómeno que se llama acoso laboral, podemos decir que se trata de agresiones de diferentes formas en contra de los trabajadores a nivel global, por lo cual tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como otras organizaciones internacionales que defienden los empleados ha bajado directrices a los países que son parte de la organización a fin que implemente en sus leyes unos mecanismos de defensa y protección cuando se vean vulnerados los derechos de los trabajadores.

En tal sentido Einarsen (2003), establece al acoso laboral como el fenómeno global que perturba a millones de trabajadores, estos son el centro de acciones degradantes, insultantes y violentas que perjudican el decoro, la reputación y la moralidad de una forma perenne, que se repite y extiende durante un lapso de tiempo, por parte de una o varias personas que pertenecen a la misma organización, empresa o institución para la cual trabaja.

Por lo tanto, tenemos que el acoso laboral tiene un comportamiento ilegal, se repite y prolongado en el tiempo, que afecta el decoro e integridad mental o física de las personas en su sitio de trabajo. Puede manifestarse de diferentes maneras, como insultos, humillaciones, aislamiento, sobrecarga de trabajo injustificada, entre otras.

En muchos países, la legislación constitucional, laboral o especial reconoce los asuntos de acoso laboral como una violación en los entornos de trabajo, y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo. En nuestro país, la ley 1010 de 2006, indica los elementos que identifican esta acción, así como los procedimientos para atender, proteger y atacar estos acosos, además de las sanciones para quienes incurran en estos hechos. Asimismo, la tutela judicial en estos casos puede permitir la posibilidad de presentar denuncias ante la autoridad laboral competente, para la obtención de medidas cautelares que protejan al trabajador afectado.

Por lo tanto, para la defensa de estos acosos tenemos la tutela judicial que podemos intentar para defender a los trabajadores en estas situaciones. Entendiendo que estas acciones o situaciones se pueden presentar cuando un trabajador es

sometido de forma repetida e intencionada a conductas ilegales por sus jefes, los trabajadores u otras personas del entorno de trabajo, siendo una forma de intimidación o agresión a través de conductas hostiles, humillantes o degradantes hacia un trabajador, con el objetivo de menoscabar su dignidad y crear un ambiente laboral intimidatorio o desestabilizador. Ante esta situación, la tutela judicial se erige como un pilar fundamental para proteger al trabajador afectado.

Además de la protección inmediata, la tutela judicial busca reparar el daño causado al trabajador mediante la imposición de sanciones al acosador y las compensaciones económicas por los perjuicios sufridos. Estas medidas tienen como objetivo no solo reparar el daño individual, sino también enviar un mensaje claro de rechazo al acoso laboral y promover un ambiente saludable y respetuoso dentro del trabajo.

En palabras de Bello y Jiménez (2009), definen el carácter jurisdiccional de la tutela de la siguiente manera:

Es el derecho constitucional que posee cualquier persona para recibir de las instituciones del Estado (particularmente el judicial) en los procesos judiciales, la defensa efectiva de derechos reclamados y reglamentados en normas jurídicas, no sólo en lo primordial sino en cualquier condición (p.41).

Los tribunales desempeñan un papel crucial en la tutela judicial en los procedimientos por acoso laboral, ya que son los encargados de evaluar las pruebas, determinar si ha ocurrido acoso y dictar medidas precautelativas para corregir el problema y compensar a la víctima. Estas medidas pueden incluir órdenes de cesar el acoso, compensaciones económicas por daños y perjuicios, e incluso sanciones para los responsables del acoso.

Es importante que los empleados que se enfrentan al acoso laboral conozcan sus derechos y recursos legales disponibles. Además, es fundamental que las empresas promuevan un ambiente laboral saludable y respetuoso, implementando políticas y programas de prevención del acoso, así como procesos claros a fin de abordar y resolver los reclamos de acoso de manera efectiva y justa.

Por último, dividiremos nuestro estudio en tres objetivos fundamentales que son: analizar el acoso laboral en el país, así mismo, examinaremos estos casos en el ordenamiento jurídico colombiano y estableceremos la protección del acoso con la tutela judicial desde la óptica de la corte constitucional y la corte suprema de justicia. Así como las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

Para empezar con esta investigación hay que decir que el ambiente donde se desarrollan las relaciones laborales es uno de los campos más significativos para la correcta paz, que debe prevalecer entre el empleador y el trabajador, en ese mundo que llamamos trabajo. Sin embargo, en los últimos años se puede observar que un fenómeno viene resquebrajando el principio fundamental de convivencia laboral, denominado acoso laboral o mobbing.

Para García et al (2014), el acoso laboral puede tener varios significados prácticos, pero que, en un sentido amplio, se podría señalar el acoso como una conducta perseverante y que se puede demostrar, que es ejercida sobre un trabajador que casi siempre se encuentra en una posición de subordinación, con la intención de infundirle temor, amenaza, pánico y ansiedad, para causarle un daño laboral, todo esto le genera una desmotivación que lo puede inducir a renunciar a su sitio de trabajo.

En atención a este problema, Medina (2009), indica que el acoso laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, que establece: como toda conducta constante y demostrable ejercida contra un trabajador o empleado por parte de su empleador, su jefe o cualquier superior jerárquico inmediato o mediato o un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a causar miedo, intimidación, terror o angustia, para causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a que el trabajador renuncie.

Asimismo, la conferencia general de la organización internacional del trabajo (OIT 2019), adoptó el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y las recomendaciones de igual denominación, en cuya fundamentación se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, así como la responsabilidad de los miembros de desarrollar una

política de tolerancia cero frente a tales hechos, que viabilice su prevención y enfrentamiento.

Ahora bien, para defenderse de estas acciones de violencia laboral llamado acoso laboral o mobbing, se presentan una serie herramientas jurídicas, siendo la de mayor efectiva la tutela jurídica, ya que es un procedimiento expedito con excelentes resultados por la cantidad de jurisprudencias que amparan a los trabajadores que padecen de estos acosos.

Por lo tanto, se debe considerar la tutela judicial, como un principio de estado de derecho que establece un concepto que encuadra en lo que es la defensa de derechos fundamentales, por lo cual la autoridad de los entes del gobierno solo podrá ser realizadas bajo el amparo de las leyes o normas que se establezca para cada procedimiento. Por lo tanto, todos estamos sometidos a la autoridad de la ley, y todas las actuaciones legales, deben estar limitadas por el derecho.

Esto deviene de la constitución política, principalmente del estado social de derecho que está previsto en el artículo 1, que establece la independencia de los poderes públicos, garantizando los derechos fundamentales y la dignidad humana, mediante la aplicación de leyes imparciales, que son materializadas por el poder legislativo que es independiente, así mismo, la administración de justicia será desplegada por unos jueces justos y autónomos, y corresponderá al ejecutivo nacional darle su aprobación inmediata en beneficio de la ciudadanía.

De lo anterior se desprende el estado social de derecho, que consideramos tiene la prioridad en la solidaridad de las personas, dentro de la orientación de la justicia social, resaltando como principio fundamenta respecto a la dignidad humana, la igualdad y al trabajo, que no podrá ser discriminado. Estos principios se dispondrán para mejorar y garantizar estos derechos fundamentales a las personas, para tener una vida digna, sin violencia, en donde pueda participar como miembro activo dentro de la sociedad.

En ese mismo contexto, el estado social de derecho constituye una importante evolución del estado de derecho. Esta innovación ha forjado interesantes cambios en

lo que respecta a la organización del Estado, con esta nueva concepción, se acoge como propósito el fortalecimiento y actuación de la democracia en todos sus aspectos desde el social, hasta el económico y político, sobre un contexto pluralista, de participación y respeto por la dignidad humana.

Producto de lo anteriormente dicho, aparece la figura jurídica del derecho a la tutela, que para Molina (2002) representa una garantía constitucional en cualquier procedimiento judicial, desde el instante cuando accionamos nuestros derechos, dentro del proceso hasta que termine o ejecute definitivamente. Estos principios constitucionales para garantizar el proceso son: el debido proceso, derecho a la defensa, celeridad procesal y gratuidad, que deben ser preservados por el Estado, se debe entender que cuando se quebranta algunas de estas garantías, se vulneraría la tutela jurídica y deje de ser efectiva.

Debemos entender que el papel del Estado es evitar la discriminación que se pudiera presentar, en cualquier caso, eliminando la desigualdad social, proveyendo una vida digna, libre de perjuicios y discriminación. Por lo que podemos resaltar que la intención del constituyente con respecto al estado de derecho es que el Estado no limite los derechos y libertades de la sociedad, por el contrario, que aumente la protección de los ciudadanos.

Dentro de estas consideraciones legales, es conveniente enunciar, que en sustento de lo expuesto en los artículos del 11 al 41 de la constitución determinan los derechos fundamentales que tienen todas las personas en Colombia, desde el derecho a la vida hasta la participación ciudadana que es en donde realmente reposa el Estado.

Esto confiere a toda persona el derecho a accionar una tutela ante cualquier juez del país, cuando le sean violentado sus derechos fundamentales por cualquier particular o dependencia o autoridad pública. La protección de estos derechos de integridad y supremacía constitucionales, son entregados a la corte constitucional, que será la encargada de revisar cualquier decisión judicial que tenga que ver con alguna vulneración de estos derechos constitucionales.

En tal sentido, a fin de reglamentar la forma como se deben repartir las acciones de tutela, el presidente Andrés Pastrana promulgo el decreto 1382 del 2000, que disponía en el artículo 1, numeral 2 unos parámetros para la repartición de tutelas, por ejemplo; si esa acción de tutela era presenta contra algún funcionario judicial, la repartirá el funcionario superior y en el caso que sea en contra del fiscal general de la nación, será repartida por funcionario superior del juez al que esté adscrito el fiscal.

Adicionalmente, toda persona puede accionar una tutela jurídica cuando les sean violentados sus derechos fundamentales además de lo previsto por la constitución, también por las disposiciones establecidas por los entes internacionales que ha firmado la república, por ejemplo, el artículo 25 de la convención americana sobre derechos humanos que nos habla sobre la protección judicial.

Para finalizar debemos resaltar a través de estas reseñas la importancia que tiene la tutela jurídica cuando se presente algún acoso laboral, vale decir, conocer y precisar los posibles avances del país en el estudio de la problemática planteada.

Formulación del problema

En relación al problema expuesto, podemos formular la problemática de estudio con la siguiente interrogante. ¿Es procedente la tutela judicial en los casos de acoso laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Analizar la Tutela Judicial en los casos de Acoso Laboral desde la Óptica de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Objetivos Específicos

- Analizar el Acoso Laboral en Colombia en la Última Década.
- Examinar el Acoso Laboral en el Ordenamiento Jurídico Colombiano.
- Establecer la Protección del Acoso Laboral por medio de la Tutela Judicial desde la Óptica de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica, ya que la misma ofrecerá valiosa contribución que permitirá profundizar los estudios sobre el problema que significa el acoso laboral, dentro de esta se encuentra enmarcado el propósito de determinar la tutela judicial como defensa para las agresiones de acoso laboral.

Desde el punto de vista teórico, esta indagación se justifica, porque nos permite identificar las distintas percepciones de las implicaciones que tiene la tutela judicial en diferentes tipos de acoso laboral, esto es desde la normatividad legal vigente, la jurisprudencia, la doctrina y las investigaciones que nos permiten analizar como antecedentes para el análisis de este tema, por ello se debe tener en cuenta que esto implica que se desarrolle a lo largo de la investigación todo lo correspondiente a las características, efectos y hasta las diferencias en lo que respecta a diferentes tipos de acoso laboral y la tutela judicial.

Asimismo, desde un enfoque teórico, la investigación contará con los aportes de autores quienes relatan sus peculiaridades jurídicas en cuanto el acoso laboral y la tutela judicial desde el régimen jurídico colombiano, siguiendo por la normativa nacional e internacional, la doctrina de diferentes autores sobre este tema y las sentencias de las cortes.

Desde el punto de vista social: la investigación tendrá una gran importancia debido a que el acoso laboral lo sufren una gran cantidad de personas en sus sitios de trabajo, sin importar edad, sexo o religión. El conocimiento del tema podría ayudar a las personas afectas por esta situación a buscar la solución del mismo, por medio de las acciones que proponemos por vía administrativa o judicial, y dentro de esta ultima la tutela judicial para las agresiones por acoso laboral.

Así mismo, el material bibliográfico revisado ayuda a integrar adecuadamente la fundamentación teórica para consolidar el estudio, así como otros del mismo tema que se pretendan desarrollar en el futuro, orientado hacia las ciencias jurídicas.

Por último, en esta investigación también tendrá aportes metodológicos, por cuanto la misma será de carácter descriptivo - documental enmarcado en la hermenéutica jurídica, para lograr cumplir con los objetivos propuestos, nos proponemos generar conocimientos por medio de la revisión de fuentes primarias o secundarias, como textos, artículos de revistas, la constitución, las leyes, doctrina y la jurisprudencia relacionada con la temática examinada, así como opiniones versadas sobre las tutela en caso de acoso en el trabajo, con esto presentamos unas bases investigativas que obtenemos gracias a la implantación de varias técnicas de recolección de información para que sean confiables.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Esta parte es fruto de la revisión documental y bibliográfica que hemos realizado, que nos permite la compilación de opiniones, conceptos, posiciones de los autores y sentencias que podrían dar respuesta al problema o interrogante, siempre que estén dentro del plano teórico y empírico referido con la investigación. En ese sentido, se puede mencionar que la organización del contenido de los principios teóricos, cambian según la problemática de los objetivos que se proponen en cada estudio o investigación.

Por lo anteriormente expuesto, en base al enunciado de la problemática, la información obtenida se toma de fuentes primarias o secundarias que en su momento describieron los sucesos, situaciones y análisis, que son los que permiten mostrar o referenciar diversas teorías sobre el problema de investigación desde la doctrina jurídica, además de fijar posición en cuanto a la defensa de algunas de estas propuestas, en el trabajo final de esta investigación.

Antecedentes.

En esta sección se hace referencia a aquellas investigaciones científicas que permitan determinar el acoso laboral, a su vez, se tomaron en consideración, a los fines de esta propuesta, las opiniones académicas y jurídicas atinentes a describir la evolución histórica del acoso en el trabajo, además de precisar las normas que regulan estas acciones, así como explicar las circunstancias como se presentan el acoso y finalmente, presentar el papel de la tutela judicial para la defensa de las personas acosadas.

En este sentido, Rivera y Gutiérrez (2017), realizaron su trabajo de grado que fue denominado “Acoso Laboral o Mobbing, la Enfermedad del Trabajo”, que realizaron en el programa de Derecho de la Universidad Santo Tomas. Dicha investigación es importante ya que destaca lo que corresponde a dar conceptos claros

sobre la definición de acoso laboral, así mismo, busca diseñar las consecuencias que tiene estos actos violentos en la salud mental, física y moral del agredido.

En este artículo se pudo evidenciar que el país, tiene pocas herramientas jurídicas que sean útiles para ayudar a neutralizar este problema. Esta situación va acompañada con que los trabajadores que son acosados muchas veces no denuncian estas conductas. Por lo que dicho artículo se realizó en principio con la finalidad de encontrar soluciones prácticas que permitan detener el flagelo que representa el acoso en el trabajo en nuestro contexto. Así mismo, se presentó una propuesta en políticas públicas, que tienen como propósito ofrecer medidas para la prevención, detención y solución de este problema, destacando que esta investigación se efectuó utilizando el método cualitativo descriptivo.

Por su parte, De los Ríos, Aguirre y Macías (2017), realizan un artículo titulado, “El Acoso Laboral desde la Perspectiva Jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana”. Publicado en la revista Vox Juris, Universidad San Martín de Porres, Lima. En este artículo se analiza los criterios de la corte constitucional en casos de acoso laboral, desde la perspectiva de la constitución de 1991.

Esta investigación se hace necesario abordarla, pues guarda relación con el tema que estamos estudiando, ya que analizan el acoso laboral desde la ley 1010 de 2006, que es la base para delimitar, advertir, amonestar y castigar los diferentes tipos de acoso, Así como a los trabajadores que son agredidos, maltratados, humillados, ofendidos, en general cualquier ultraje a la dignidad del trabajador.

Los conceptos que protegen a los trabajadores por acoso están encuadrados en leyes y sentencias de la corte constitucional, que representa los derechos que el Estado colombiano por obligación debe proteger al considerarlos derechos fundamentales constitucionalmente, dentro de un estado social de derecho, que resalte la dignidad de la persona.

Por último, tenemos a Parra L. (2020), en su artículo científico denominado, Las Sentencias y los Procesos Legales en Casos de Acoso Laboral Hasta las Altas Cortes en Colombia. Esta investigación fue publicada en el libro, el Acoso Laboral, Entre lo

Teórico y lo Legal. Una Mirada Multidisciplinaria. p.159-174. Este artículo es importante porque parte de la ley 1010 del 2006, que instauro un proceso especial para proteger a las personas que son víctimas de cualquier tipo de acoso en el trabajo, donde también indica otras medidas destinadas a prevenir y sancionar los actos que propenden en acoso, así como la implementación de la tutela judicial.

Afirma la autora que este es un procedimiento especial, aunque no es procedente los recursos extraordinarios de casación. Pero muchos de los procedimientos que tienen que ver sobre el reconocimiento de la existencia de algún acoso en el trabajo, terminan siendo admitidos y sentenciados en las cortes como última instancia judicial. Por lo que otro medio extrajudicial ha resultado desfavorable para la protección de los trabajadores en estas controversias. Por lo tanto, menciona que, de 109 sentencias, 89 (84%) tuvo sentencias negativas, cuando solo el 17 (16%) recibieron una decisión positiva.

En atención a lo antes dicho, en el país no se tiene conocimiento en una forma general los procedimientos y etapas que se deben realizar para la defensa cuando un trabajador es sometido algún tipo de acoso, y muchas veces estos casos no son decididos de una forma definitiva. Por lo tanto, este artículo intenta diferenciar la forma como son realizados los tramites y procesos judiciales, la tutela judicial y las sentencias producto del acoso en el trabajo, que llegaron hasta las altas corte entre los años 2006 y 2020. Considerando que se deben fortalecer los mecanismos procesales, a fin de que la autoridad que conoce inicialmente el problema, le dé el tratamiento necesario y la solución definitiva, para que estos casos no trasciendan a instancias judiciales superiores, por el desconocimiento de los jueces instructores.

Bases Teóricas

En esta parte del trabajo se presenta las bases teóricas y legales de esta monografía, que corresponde a la revisión y análisis de las proposiciones de algunos autores expertos sobre el tema bajo estudio en este trabajo de investigación.

En tal sentido para García, et al (2014), el acoso laboral puede tener varios significados prácticos, pero que, en un sentido amplio, se podría señalar el acoso como una conducta perseverante y que se puede demostrar, que es ejercida sobre un trabajador que casi siempre se encuentra en una posición de subordinación, con la intención de infundirle temor, amenaza, pánico y ansiedad, para causarle un daño laboral, todo esto le genera una desmotivación que lo puede inducir a renunciar a su sitio de trabajo.

Acoso Laboral: Medina (2009), indica que el acoso laboral se halla definido por la Ley 1010 de 2006, que establece, que toda conducta constante y demostrable que se ejerza contra un trabajador o empleado por parte de su jefe, empleador o cualquier superior en jerarquía de forma inmediata o un compañero de trabajo o un empleado, encaminado a causar intimidación, miedo, pánico o ansiedad, para perjudicarlo laboralmente, generando desmotivaciones en su trabajo, o inducirlo para que renuncia.

En atención a este problema, Einarsen (2003) considera que el acoso laboral conforma un fenómeno mundial que en la actualidad aflige a muchos trabajadores, que se son blanco de conductas humillantes, vejatorias incluso hostiles, que perjudican su dignidad, reputación y su moral, muchas veces de forma repetida o perenne que se extiende durante el tiempo, ocasionado por una o varios trabajadores que pertenecen al mismo empleador o institución en donde trabaja.

En tal sentido establece la Ley 1010 del 2006, en el encabezado del artículo 2, lo referente a su definición del acoso al indicar:

A efecto de esta ley se entiende por acoso laboral al comportamiento constante y que se pueda demostrar, practicado sobre el trabajador o empleado, por parte de su jefe, patrón o cualquier empleado superior en jerarquía, sus compañeros de labores o su subordinado, enfocada a inducir recelo, amenazas, pánico o ansiedad, para causarle detrimento en el trabajo, para desmotivarlo laboralmente, o estimular su renuncia.

Acoso: con respecto a la definición de acoso, el diccionario de la lengua castellana indica que es la acción y efecto de acosar; ahora ¿qué significa acosar?

Para el diccionario del español jurídico, significa hostigar, acorralar, intimidar, agobiar o importunar.

Acosador, para Parra & Acosta (2010), es quien recurre a la conspiración, intriga y confabulación de forma secreta para ocultar e impedir el acceso a la información oportuna y cierta al trabajador acosado, impidiendo cumplir con sus actividades y contribución, agrediéndolo verbal y con gestos, culpándolo de lo que no es responsable, expropiando sus labores, lo excluyen socialmente, sin tomar en cuenta su opinión y sin dirigirle la palabra.

Acosado: nos dice Acosta et al (2013), que la persona acosada sufre transgresiones en su dignidad y persona, que lo perturban negativamente en la realización de sus labores ya que le crean un ambiente hostil donde trabaja, padeciendo dificultades para poderse defender a sí mismo, siendo muchas veces sus defensas inútiles por la posición laboral que ejerce, por esta razón muchas veces lo afectan psicológicamente, que si se mantiene en el tiempo le podría ocasionar una incapacidad, incluso la muerte.

Trabajador: Según Zambrano (2012), los trabajadores son los elementos que libremente prestan sus servicios personales por cuenta ajena y son retribuidos, bajo la dirección y organización de una o varias personas, bien sea física o jurídica, denominado empresario o empleador.

En este mismo orden de ideas, el Diccionario Jurídico Cabanellas (2014), define al trabajador como, la persona que trabaja, aquel que ejecuta una labor socialmente lucrativa, aplicado al trabajo. Obrero; la persona que ejecuta una labor manual.

Trabajo: según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 5, establece que el trabajo es toda actividad humana libre, bien sea intelectual o material, transitoria o permanente que una persona realiza al servicio de otra, cualquiera sea su propósito, con tal que la realice en cumplimiento de un contrato de trabajo.

Salud en el trabajo: Camacho (2014), define que la salud en el trabajo se orienta hacia el fomento y protección al mayor nivel posible de la violencia tanto física como

mentales y sociales del trabajador en cualquier profesión, protegiéndolos de los quebrantos de salud producto de los ambientes laborales y protegiendo los trabajadores de riesgos derivados de factores externos.

Tutela Judicial: para Araújo (2011), se trata de derechos fundamentales de carácter individual que busca proteger todos los derechos públicos personales.

Dentro de este contexto, para Araújo R. (2011), la tutela judicial; Se trata de un derecho fundamental de carácter individual que procura la protección de todos los derechos públicos subjetivos.

En ese mismo orden de ideas, Blume E. (2016), define, la tutela judicial no como un derecho que sale de la constitución, más bien, es un derecho humano primitivo y superior al Estado que corresponde a la esencia propia del ser humano.

1.- El Acoso Laboral en Colombia en la Última Década.

Debemos comenzar diciendo que el ambiente en donde se desarrolla las relaciones laborales es uno de los campos más significativos para la correcta paz que debe prevalecer entre el empleador y el trabajador, en ese mundo que llamamos trabajo. Es importante mantener ese espacio en la máxima tranquilidad para poder cumplir con las obligaciones laborales de forma eficiente y en tranquilidad, donde debe predominar el respeto y las consideraciones que como ciudadanos se deben mantener en las relaciones laborales, y, sobre todo, respeto a la dignidad humana, sin importar la posición que tiene la estructura organizativa de la empresa o institución.

Sin embargo, en las últimas décadas se puede observar un fenómeno que viene resquebrajando el principio primordial de la apropiada convivencia laboral, denominado acoso laboral o mobbing, este se identifica cuando se presenta diferentes conductas de agresión hacia algún trabajador o jefe, que pueden ser verbales, violentas o silenciosas, que pueden producir afecciones de tipo físico, sexual o psicológico, a los diferentes actores de las relaciones de trabajo. En estas conductas la víctima por lo general sufre de actos vejatorio en contra de su dignidad, por lo tanto,

es importante estudiar este tema, ya que se genera una serie de problemas alrededor del trabajador con ocasión de las diferentes situaciones que se le presenta en su sitio de trabajo.

Sobre el acoso laboral se pronunció la OIT, conjuntamente con la OIM (2002), para presentar unas normas marco para enfrentar la violencia laboral en el sector de la salud, en la que establecieron:

“La violencia en los sitios de trabajo, que pueden ser físicas o psicológicas, se ha convertido en una problemática mundial que atraviesa las fronteras, los problemas laborales y sectores de diferentes profesiones, que alcanzo gran importancia en las últimas décadas, siendo más frecuentes en la actualidad, lo que genera una inquietud en los países desarrollados como los subdesarrollados.

Esta violencia en el trabajo perturba a millones trabajadores en el mundo, prende las alarmas en las organizaciones internacionales como en los diferentes países en donde se presenta muy regularmente, ya que en estos casos se presenta discriminaciones, estigmatizaciones y conflictos alrededor del trabajo, que muchas veces toca derechos fundamentales del trabajador. Aunque estas situaciones son difíciles de ver a primera vista por el silencio de los afectados, con el tiempo se podrán producir afecciones graves en el trabajador acosado.

Estos casos de acoso también son problemas graves que se presentan en nuestro país, como en muchos países. Se refiere a circunstancias donde un trabajador es sometido a situaciones de abuso, humillación y de hostilidad, por parte de colegas, superiores o subordinados, de forma repetida y durante un período prolongado de tiempo. Estos tipos de comportamiento pueden tener consecuencias devastadoras para el trabajador, tanto a nivel físico como emocional, y puede afectar el desempeño en el trabajo y su salud mental.

Por lo tanto, los acosos en el trabajo representan un problema que afecta a muchos trabajadores, cuando estas conductas son constantes y se pueden demostrar, que la puede ejecutar un empleado, varios empleados, un superior jerárquico, en fin, cualquiera del entorno laboral, cuando atenta contra el decoro e integridad del trabajador, bien sea física o psíquicamente, que ponga en riesgo su trabajo o

degraden el ambiente de laboral. Esta forma de agresión está prohibida por la ley y se considera una forma de violencia laboral.

Este tema de los acosos en el trabajo en el país lo regula la ley 1010 de 2009, donde se plantea un esquema laboral propicio para cumplir los compromisos laborales. Pero para el representante Carlos Celis, quien propuso el proyecto de ley 88 del 2004, (sobre acoso laboral), indico:

El acoso laboral es una realidad social habitual, que ha ocurrido sin ser observado por organismos del Estado, y casi nada se registra cuando se estudia las dependencias gubernamentales e inclusive hasta hace poco tiempo era un comportamiento desconocido en la normativa laboral de muchos países, y paradójico, se pensaba que los acosos eran una prerrogativa que gozaban los supervisores y empleados superiores, se les aprobaba estas conductas por ser la autoridad que buscaba la eficacia de los subordinados.

Por ello, el acoso laboral se tiene que entender como la intimidación o maltrato psicológico, que puede ser de una tortura lenta y silenciosa desarrollada en el espacio laboral, esta afecta desde diferentes puntos de vista a la persona, pero al final va destruyéndola psicológica y emocionalmente al trabajador, pudiendo culmina en ciertos casos con la muerte de los mismos

En términos generales, según Mella (2011) hay dos tipos de acoso laboral: uno es el bossing que es una especie de acoso que llevan a cabo el presidente de la empresa o los gerentes, y el segundo, es el Mobbing determinado como la persecución que se realiza por los compañeros de trabajo, el agredido puede ocupar una posición de inferioridad o igualdad de jerarquía, en relación con el acosador. Por ello, estas formas de acoso presentan una desigualdad entre el que agrede y el afectado, aunque en muchos casos son del mismo rango. La diferencia jerárquica se presenta en los casos cuando el agresor tiene un cargo superior al del trabajador que es la víctima en la organización de la empresa o institución, este utiliza su cargo superior para destruir internamente al torturado, esto es con la intención de eliminarlo o busca la renuncia del trabajador.

Continua Mella (2000) diciendo, frente a estas dos formas habituales de acoso antes indicadas, aun podríamos indicar una tercera representación, que se denomina acoso laboral vertical descendente, que se ocasiona cuando los acosadores son los subordinados de la víctima. Este es el caso el acosado tiene un cargo superior en la compañía, ya con el tiempo logra un cargo superior sin la aprobación de algunos compañeros. También puede ocurrir que luego de su promoción, es boicoteado y hostigado por sus antiguos compañeros que ahora son sus subordinados, en cualquier caso, el propósito de los trabajadores fustigadores es desacreditar al trabajador que es víctima ante sus jefes para lograr su destitución.

El mismo autor comenta que en estos casos el acoso es diferente a los otros tipos, ya que como tienen un cargo superior el perseguido, esto le permite tener una mejor defensa de las agresiones de los compañeros que lo acosan, inclusive, puede sancionarlos aplicando la normativa interna de la empresa. Así mismo, esto limita las acciones de acoso, por medio de hechos de descrédito profesional del personal acosado.

En el mismo contexto Hirigoyen (2003) expresa que la desigualdad también puede ser de hecho, esto ocurre porque la víctima no cuenta con apoyo en la dirección de la compañía, o también puede tener un escenario personal o familiar más compleja que el provocador. En estos casos podemos observar el comportamiento de persecución realizada por uno o varios compañeros, que tienen el mismo cargo de la víctima en la compañía, estos conspiran entre ellos para agredirlo psicológicamente por diferentes motivos, desde envidia hasta rechazo por considerarlo diferente o raro.

Asimismo, Piñuel y Zabala (2002), catalogan de forma habitual los comportamientos fundados en la diferencia que existe entre el agresor y la víctima, de manera que la persecución psicológica se revela según la conducta del acosador. Según su punto de vista establecen dos formas de acosar laboralmente, uno por comisión; este se provoca de forma activa, realizando agravios, gritos, regaños, ignominias en privado o público, y el otro por omisión, este se causa de forma pasiva, realizando limitaciones para el uso de equipos y materiales, prohibiendo u obstaculizando tener la información o datos necesarios para realizar sus funciones,

cercenando la ayuda necesaria o disminuyendo o eliminando en la preparación o formación o enseñanza al trabajador, también le niegan la posibilidad de participar.

En tal sentido, la ley 1010 de 2006 en su artículo 2, indica los escenarios en donde también pueden presentarse los acosos laborales, cuando se presenta el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral o cualquier comportamiento propenso a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

De la misma manera el artículo 6 ejusdem, establece los sujetos que realizan estas infracciones identificadas como los accionantes del acoso laboral que pueden ser Las personas que cumplan funciones de gerente, jefe, director, supervisor o cualquier superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de la empresa o alguna institución del estado, los trabajadores o empleados, los servidores públicos.

Así mismo el artículo 7 de la misma ley indica los comportamientos que componen el acoso laboral, si se confirma que ha ocurrido reiterada y públicamente cualquiera de estas conductas: las agresiones físicas, las injurias o ultrajes contra el trabajador, los comentarios discrepantes y degradantes para descalificar al trabajador, las amenazas de despido, las denuncias disciplinarias, las descalificaciones humillantes, las burlas por el aspecto físico o forma de vestir, comentarios sobre la vida íntima del trabajador, imponer trabajos diferentes a sus obligaciones, exigirle trabajar en horarios excesivos y trato discriminatorio por su raza o religión.

Para terminar, debemos diferenciar el acoso laboral con otras figuras de comportamiento en las relaciones de trabajo, como lo son acoso sexual, estrés laboral y síndrome burn out.

Acoso Sexual: en este caso la persona acosadora pretende obtener favores sexuales constantes y para lograrlo impone un acoso constante a su empleada o compañero de trabajo. Llegando en muchos casos al chantaje para obtener la relación sexual, también emplean amenazas para que la víctima acceda, diciendo que lo van a despedir si no permite que lo accedan sexualmente para sus bajos instintos.

En tal sentido Mansilla (2018), instituye que el acoso sexual lo pueden padecer los hombres, así como las mujeres. Aunque las personas que más lo sufren son las mujeres, esto es porque en una gran cantidad de empresas mantienen una dependencia de subordinación con hombres que son sus jefes. Estos casos las principales víctimas son mujeres jóvenes, que, por muchas necesidades y un salario paupérrimo, con poca educación o en vías de profesionalización, son motivos para que sean asediadas constantemente y muchas veces como último recurso deciden o renunciar al trabajo o denunciar el acoso ante las autoridades competentes.

Estrés laboral: para Cid Paz (2017), es un exceso de coacción que perturba al trabajador, estas circunstancias dentro del trabajo representan la evaluación de si es posible enfrentar la situación y si se tienen capacidad de enfrentarlo, producto de ello el cuerpo de la persona produce un estrés, que llaman el estrés positivo. Prosigue el mismo autor diciendo, que este problema aparece cuando el trabajador padece de herramientas eficientes para enfrentar el problema laboral, también puede ocurrir que no valore correctamente sus capacidades y talento. En circunstancias trata de reavivar su estado en repetidas ocasiones, muchas veces incesantemente, pero a la final se sentirá sobrecargado.

Síndrome de Burn Out: este síntoma se refiere a los trabajadores que mantienen un escenario de estrés laboral, produciéndoles una desmotivación que lo limita laboralmente y muchas veces socialmente. Podemos decir que este síndrome produce una extenuación emocional, despersonalizando al trabajador y a las personas que trabajan con la persona afectada. Teniendo tres situaciones definidas que lo representan, siendo: falta de desempeño personal, se pierde la personalización o humanización del afectado y crea un agotamiento emocional.

En este mismo contexto según Fernández (2013), el trabajador va perdiendo gradualmente el interés por realizar sus tareas, llegando muchas veces a padecer de estados depresivos. Este es un síndrome que se relaciona como respuesta la exposición de un estrés cotidiano en su trabajo. Este síndrome es más grave que el estrés laboral, por cuando produce una disminución en las capacidades del trabajador

para realizar las tareas impuestas y crear estrategias en pro de la empresa, lo cual repercute en contra del trabajador y la empresa.

Finalmente, lo que causa generalmente este padecimiento es poca actividad, las perspectivas en el trabajo no son definidas, su trabajo es disfuncional, personalmente no crea expectativas, trabaja con fastidio, presenta inestabilidad en su vida familiar, así como en la laboral y social.

Por último, resaltamos un informe de la Universidad Libre del año 2018, donde evidencia los índices del flagelo del acoso en el trabajo, que no se detiene, ya que, en el primer semestre del año 2018, se consignaron 1.406 reclamos por ante el ministerio del trabajo, de estos se prevee que menos del 10% se hayan resuelto con alguna indemnización a favor de los accionantes. En el año 2017, se produjeron 2.005 casos que tuvieron que ver con estos hechos, esto revela que, si este problema conserva esta orientación, los casos de acoso en el trabajo podrían aumentar incluso un 50 % en el país. Al hacer un comparativo de esta situación entre el primer semestre de 2017 y el de 2018, las cifras son impresionantes. Ya que según este ministerio en 2017 se instauraron 803 acciones y hasta junio de 2018 se habían presentado 1.406 denuncias. (Portafolio 2018).

El estudio se realizó por ciudades o regiones, y arrojó los siguientes resultados: Bogotá, tiene 972 casos, seguido del Valle tiene 109 denuncias, en Bolívar tiene 61 denuncias, en Antioquía tiene 48 denuncias, en el Atlántico tiene 31 denuncias, en Tolima y Risaralda con 26 denuncias y Caldas con 25 denuncias. Así mismo, en departamentos como Norte de Santander, Magdalena, Casanare, Quindío, Meta el Huila se presentaron entre 12 y 24 denuncias. Si miramos Bogotá, podemos ver que este flagelo ha aumentado alrededor del 45 %, ya que paso de 492 denuncias en 2017 a 972 casos en 2018; igual sucedió en los departamentos de Casanare, Bolívar y el Valle, donde se evidencio un aumento de las denuncias superior al 35 %.

También se estudió el problema por género y se pudo determinar que estos acosos van dirigidos primordialmente contra las mujeres, en 2017 se recibieron 108 reclamos por parte de las mujeres por estar siendo sometidas a alguna forma de

acoso, en tanto que en los casos de los hombres se presentaron 82 reclamos. También se determinó en el estudio que, en los departamentos del Magdalena, Atlántico, Norte de Santander, Caldas, Tolima, el Valle y el Quindío, se presentaron más reclamos por acoso de parte de los hombres que por las mujeres.

Para finalizar la O.M.S. y la O.I.T. (2022), se han pronunciado, en el sentido de hacer un llamado para que se adopten medidas para atacar la complicación sobre salud mental en los sitios de trabajo. Estiman que todos los años se pierden 12.000.000 de días de trabajo por la depresión y la ansiedad, que deviene de la amenaza e intimidación psicológica en los ambientes laborales, que son conocidos como acoso laboral, produciendo un escenario negativo para la salud mental, dando como resultado casi un billón de dólares que deben pagar las economías mundiales. Con esta publicación se intentan abordar estos problemas, con estrategias de la O.M.S. para atender los problemas mentales en los entornos laborales y un acuerdo conjunto entre estas dos organizaciones.

A pesar de estas disposiciones legales, el acoso laboral sigue siendo un inconveniente relevante en Colombia. Se presentan casos donde los trabajadores no lo denuncian por miedo a represalias o no tener conocimiento sobre los derechos que tienen en estos casos. Por lo tanto, es importante seguir concientizando sobre este tema y promover un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Las personas que sean víctimas de acoso en nuestro país tienen derecho a denunciarlo ante el ministerio de trabajo o a través de acciones legales ante la justicia ordinaria. La ley contempla una normativa sancionatoria para los patrones que consientan o promuevan el acoso laboral, que pueden incluir multas económicas e incluso la suspensión de la empresa.

Es importante que los patrones como el personal estén informados sobre los derechos y deberes de cómo actuar cuando se presente un caso de acoso, y que se promueva el ambiente de trabajo sano y de respeto para todos.

Las empresas y organizaciones juegan un papel crucial para prevenir y erradicar los acosos. Es fundamental implementar políticas y procedimientos claros

para abordar estas situaciones, así como programas para sensibilizar y preparar a todos los trabajadores. También es importante propiciar una cultura en la organización fundada en el respeto, la tolerancia y la justicia.

Para finalizar podemos decir que el acoso laboral es una problemática seria en Colombia que necesita de la vigilancia y accionar tanto de las autoridades como de las compañías y los trabajadores en general para prevenirlo y erradicarlo.

2.- El Acoso laboral en la normativa Nacional e Internacional

Revisando el tema del acoso laboral en Colombia, vemos que siempre fue una realidad que afectaba a los trabajadores por los abusos de sus superiores o compañeros de trabajo, sin tener en cuenta su género, ni condición social, y muchas veces pasaba inadvertido o se miraba con alguna resignación, ya que no había controles legales para atacar este flagelo. Producto de un movimiento global en contra de estas persecuciones laborales, se fueron creando recomendaciones por parte de la OIT, así como la OIM, para que los países miembros fueran creando mecanismos judiciales capaces de contrarrestar, procesar y sancionar estas conductas.

Dentro de este moviendo muchos países fueron legislando normativas en contra de este flagelo del acoso laboral, en el caso de Colombia para solventar ese vacío legal se promulgo la Ley 1010 de 2006, esta ley fue una de las más completas que ataca el acoso laboral desde diferentes situaciones o perspectivas, sobre todo en caso de persecución, maltrato, discriminación, humillación, aislamiento y entorpecimiento en el trabajo.

Esta Ley establece que las empresas deben establecer una normativa interna para evitar, procesar y sancionar cualquier tipo de acoso, así mismo las víctimas pueden interponer una queja ante el ministerio del trabajo o superintendencia de industria y comercio. También contempla establecer en las compañías procesos internos para realizar las denuncias por acoso y amparar a las víctimas de represalias.

También indica la ley en caso de presentarse la acusación por acoso, la empresa deberá adelantar una investigación interna para determinar si hubo acoso, y de ser afirmativo se deben aplicar las sanciones correspondientes. Las sanciones pueden incluir desde amonestaciones o suspensiones laborales, dependiendo de la gravedad de la conducta presentada.

La ley establece las siguientes disposiciones que previenen y sancionan el acoso en el trabajo:

Medidas Preventivas: se establece que las entidades de trabajo tienen que implementar normas y procesos que puedan prevenir el acoso laboral, incluyendo la promoción de vías de expresión a fin que los trabajadores logren delatar cualquier situación de acoso.

Procedimientos de Denuncia: Se establece que las víctimas del acoso pueden interponer una queja por el ministerio del trabajo, que es la entidad que tiene la facultad para investigar las denuncias y tomar las medidas precautelativas que sean necesarias a fin de proteger al trabajador que sea la víctima y sancionar a él o los responsables

Sanciones: La ley contempla sanciones para las compañías y personas que incidan en acoso, las cuales pueden incluir multas económicas y otras medidas correctivas.

Es importante enfatizar que el acoso es considerado una falta disciplinaria grave, por lo que las empresas están obligadas a investigar las denuncias de manera imparcial para que tomen las medidas que corresponda a fin de prevenirlas y sancionarlas, dependiendo del tipo de conducta. Además, establece la ley que los trabajadores cuando sean afectados por acoso pueden asistir al funcionario del Trabajo para denunciar el caso y solicitar medidas de protección.

Aunado a esto, el artículo 6 de la ley 1010/2006, establece los sujetos que realizan estas infracciones identificadas como los accionantes del acoso laboral que pueden ser: el jefe, el gerente, el supervisor el director o en cualquier otro cargo de dirección y superioridad en una organización o empresa, los empleados o trabajadores y los servidores públicos.

En ese mismo contexto, como lo dijimos anteriormente el artículo 7 ejusdem, establece los comportamientos que establecen el acoso laboral cuando se presentan reiterada y públicamente cualquiera de estas situaciones:

Acciones para agredirlo físicamente, formular ofensas o insultos contra el trabajador, comentarios discrepantes y vergonzosos de desprestigio; infundadas intimidaciones de destitución, constante imputaciones disciplinarias por parte de cualquier sujeto activo del acoso; desprestigio denigrante, chanzas sobre el aspecto físico o la forma de vestir; imposición de obligaciones visiblemente raras a los deberes profesionales, requerimiento de trabajar en horarios mayores con relación a la jornada laboral, trato claramente discriminatorio con relación a los otros trabajadores, prohibición a proveer información y materia prima para el desempeño de su trabajo; denegación manifiestamente infundada a conceder permisos, licencias por enfermedad, anuencias habituales y vacaciones.

Al respecto Martínez (2013), destaca que las conductas de acoso laboral provocan responsabilidad, complicidad o desdén en los problemas que se puedan presentar entre el trabajador con sus compañeros de labores, o con el jefe, prevaleciendo la ventaja de poder de este último con relación a sus subordinados, haciendo parte de una relación desigual privilegiada, en muchos casos, el interés del jefe va en desmedro de las personas que con su labor realizan la producción de la empresa y su desarrollo.

Asimismo, analizaremos el tema de acoso laboral partiendo de la constitución política de 1991, dentro de su cuerpo normativo encontramos particularmente en su artículo 1, que Colombia es un Estado social de derecho, que se fundamenta en el respecto a la dignidad de las personas, al trabajo y la protección de las personas, donde predomina el interés general como principio.

Tomando como preámbulo lo previsto en dicho artículo, nos ratifica que el trabajo es un derecho fundamental que debe proteger el Estado, esta protección debe ser igual para todos, sobre todo para su desarrollo personal y en las relaciones laborales, bien sean estas con empresas públicas o entidades del estado, para garantizarle un trato justo y sin ninguna vulneración de sus derechos.

Dentro de los derechos fundamentales, también tenemos los establecidos en el artículo 13 constitucional, que prescribe la igualdad, ya que legalmente todos los ciudadanos nacen libres e iguales, con las misma protección, derechos y oportunidades, además ninguno podrá ser discriminado por razón de su raza, definición sexual, culto o cualquier otra.

Además, la constitución en el artículo 25 ejusdem, recoge dentro de los derechos fundamentales a el trabajo, cuando dice que es un derecho y obligación de la sociedad, protegido por el estado, que se debe desarrollar en condiciones dignas y justas

En el mismo contexto, pero dentro del Código Sustantivo del Trabajo, encontramos los parámetros cuando se presente el acoso laboral, estableciendo en su artículo 57, numeral 5 que es obligación del jefe respetar la dignidad, creencias y los sentimientos de los trabajadores.

En el código sustantivo del trabajo también encontramos las prohibiciones que tienen los patronos con sus trabajadores con respecto al acoso laboral, estableciendo el artículo 59, numeral 9, que se les prohíbe a los patronos realizar o delegar cualquiera acción que transgreda o limite los derechos del trabajador y su dignidad.

Igualmente, encontramos en este Código, como principio general, la igualdad entre los trabajadores, estableciendo el artículo 10, cuando dice que los trabajadores son iguales ante la ley, con las mismas protecciones y garantías, sin distinguir si es hombre o mujer o cualquier tipo de género.

Ahora bien, además de la normativa nacional, también encontramos normas o recomendaciones internacionales que se orientan a proteger a los trabadores en caso de acoso o vulneración de derechos. Podemos comenzar mencionando dentro esta normativa internacional la que establece la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, con respecto a los derechos individuales, señalando en el artículo XVIII, que toda persona puede presentarse al juzgado a fin que se les reconozca sus derechos, para tener un procedimiento justo y apegado a las normas, sobre todo cuando se le viole sus derechos fundamentales.

Podemos observar del artículo transcrito que el mismo distingue como la potestad que tiene el trabajador para presentarse ante los entes jurisdiccionales, donde pueden reclamar sus pretensiones o derechos vulnerados, teniendo un proceso judicial efectivo que le conceda las garantías necesarias para entrar a juicio. Además, este derecho deben ampararlo si sufre la violación de sus derechos fundamentales por cualquiera entidad.

En el mismo contexto, la Declaración Universal de Derechos Humanos nos presenta unos principios de protección para las personas en el artículo 8, cuando nos dice que todas las personas pueden ejercer un trámite por los juzgados que lo proteja cuando sus derechos fundamentales han sido violados y el 10 establece que todos tenemos los mismos derechos, por lo tanto, la justicia debe ser igual, independiente e imparcial, cuando demandemos algún derecho u obligación.

Se desprende de los anteriores artículos que toda persona puede acudir a cualquier tribunal de su país, quienes deben actuar ecuéñimemente y con autonomía absoluta en casos que sus derechos sean vulnerados, sobre todo sus derechos constitucionales, para obtener una protección efectiva de conformidad a las leyes nacionales.

Igualmente, la misma Declaración Universal, con respecto a la actividad laboral, establece un principio sobre los derechos y garantías, indicando en el artículo 23 que todos tenemos derecho al trabajo, elegido de forma libre y sin discriminación, que el Estado debe proteger, con el principio que trabajo igual salario igual, también se pueden organizar sindicatos para la defender sus intereses.

Se desprende del artículo anterior las garantías que debe tener una persona en su ejercicio laboral, sobre la protección y las condiciones en el trabajo, sin ningún tipo de discriminación, y de obligatorio cumplimiento para los Estados que son parte.

Asimismo, encontramos en la Convención Americana de los Derechos Humanos, particularmente el artículo 8, lo referente a la protección de las personas, resaltando lo referente a las garantías procesales, cuando dice que todos tenemos derecho a ser oído por una juez competente, en un plazo razonable y con las garantías

de ley, cuando se nos acuse penalmente o cuando reclamemos nuestros derechos u obligaciones en materia civil, laboral o cualquier otra.

Asimismo, la conferencia general de la OIT (2019), adoptó un acuerdo para eliminar la violencia y el acoso en los entornos laborales y recomendaciones en cuya fundamentación se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, así como la responsabilidad de los miembros de desarrollar una política que no tolere tales hechos, viabilizando su prevención y enfrentamiento.

En esta investigación destacamos los derechos que tienen las personas tanto en su trabajo, como en su actividad profesional, para lograr un procedimiento justo, en la efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando sean violados dentro de su sitio de trabajo e inclusive por funcionarios públicos, por lo tanto, el Estado garantizara esos derechos.

En resumen, el ordenamiento jurídico colombiano establece medidas claras, en función de prevenir, sancionar y reparar los asuntos de acoso laboral, reconociéndolo como actos violatorios del derecho del trabajador, donde también se envuelven sus derechos fundamentales.

En resumen, el ordenamiento jurídico colombiano establece un sólido y robusto marco jurídico que previene y sanciona el acoso laboral, pero también es fundamental que las empresas y las autoridades competentes trabajen en conjunto para garantizar su aplicación efectiva y proteger los derechos de los trabajadores.

3.- La Protección del Acoso Laboral por medio de la Tutela Judicial desde la Óptica de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia

La jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema Justicia han sido primordiales para alcanzar la defensa de los derechos fundamentales, particularmente el amparo contra los acosos en el trabajo, por medio, particularmente de la tutela jurídica, como el camino más expedito al momento de reclamar el

quebrantamiento de sus derechos en los ambientes de trabajo, cuando se ven amenazados o afectados por conductas abusivas o discriminatorias.

Estas cortes en Colombia interpretando y aplicando las leyes y jurisprudencia relacionada con este tema, han emitido diversas sentencias que establecen precedentes sobre cómo debe abordarse el acoso y cómo deben protegerse los derechos de los trabajadores, para una eficaz restitución de los derechos vulnerados.

Desde la óptica de estas cortes las tutelas judiciales se presentan como una herramienta importante para defender los derechos del trabajador cuando se le transgreda sus derechos como la dignidad, integridad y poder laboral en un ambiente libre de violencia y persecución. La tutela puede ser utilizada para ordenar medidas de protección inmediatas, como la suspensión del acosador, así como para solicitar el reconocimiento de indemnizaciones por los daños causados.

Por lo tanto, estas cortes han desempeñado un papel fundamental para la protección del acoso laboral, desde su óptica, la tutela se erige como un recurso fundamental para prevenir la transgresión a la integridad y dignidad del trabajador en su ambiente de trabajo. Con esta tutela judicial se podrá solicitar medidas de protección inmediatas, como la suspensión del acosador o adoptar medidas que garanticen el ambiente laboral seguro y respetuoso. Desde la esfera jurídica, la acción de tutela nos ofrece el proceso con carácter de legalidad que le permite a los ciudadanos presentarse en un juzgado o al juez para solicitarle de manera expedita que le proteja sus derechos que cree han sido vulnerados.

En concordancia con lo anterior, Molina (2002) y Díaz (2004), opinan que la tutela judicial no es solo el derecho a la protección jurisdiccional de los derechos constitucionales, sino además contempla los derechos de acceso a los órganos jurisdiccionales, procesales, a un debate judicial protegido y tutelado de manera segura y efectiva, a defenderse, a producir la prueba de los hechos, a revelarse contra cualquier decisión adversa y a lograr del Estado un pronunciamiento judicial.

Dentro de estas apreciaciones, se estima conveniente exponer las argumentaciones de Restrepo (2006), según las cuales el derecho a la tutela

jurisdiccional, es aquel por el cual toda persona, como miembro de una sociedad determinada, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización.

Por lo tanto, lo efectivo del proceso establece la posibilidad seria y real de conseguir del juez un fallo de mérito, más allá del obstáculo formal que impidan dicha finalidad, por lo tanto, la tutela jurisdiccional se debe adaptar a la naturaleza de las circunstancias subjetivas tutelables, de modo que pueda completamente satisfacer las necesidades de protección contenida en la demanda.

Ahora bien, realizaremos un análisis en el cual trataremos de presentar una serie de fallos de la corte constitucional principalmente y de otras salas del TSJ, en donde revisaremos algunas sentencias que se han proferido por medio de la tutela jurídica, para controlar y condenar casos de acoso laboral. Las mismas sirven de herramientas para los juzgados inferiores en caso de presentárseles situaciones similares.

En sentencia T-317/2020, la corte constitucional revisa las conductas del caso de acoso laboral, cuando el trabajador es despedido porque este había denunciado un acoso por un particular que contrato el patrón. Así mismo estableció como procede excepcionalmente esta acción cuando no procede las medidas protectoras y correctoras que establece la ley 1010 de 2006, estableciendo lo siguiente:

Reitero la sentencia T-1328 de 2001, en referencia al terminar unilateralmente y sin causa justa el contrato de trabajo por parte del contratante, en el sentido si bien hay un margen de discrecionalidad concedido al patrón para que pueda ejecutar el despido sin justa causa, esa potestad no es absoluta ni ilimitada; por lo tanto, no podrá envolver un abuso del derecho que acaezca en menoscabo del derecho esencial del empleado.

Así mismo, expresa la sentencia que:

En sentencia C-780 de 2007 se señaló estos casos y denunció que el acoso conforma un proceso por el cual de forma repetida o sistemática se ejerce contra el trabajador episodios de intimidación psicológica, en otros casos física, enfocados en terminar con su prestigio profesional o

dignidad, acometidas que logran crear enfermedad profesional como el estrés laboral y provocar a la dimisión del trabajador.

Por último, refiere:

Que en sentencia T-007 de 2019, se estableció que el derecho al trabajo en situaciones justas y dignas, no debe ser solo defendido por la autoridad pública, además tiene que ser respetado por todas las personas que estén sumidos en algún tipo de relación de trabajo, ya que ellos también están sometidos a la constitución y obligados a proceder bajo sus principios.

Decidiendo revocar la sentencia decretada por el juzgado de alzada y otorgar el amparo de derechos fundamentales al actor, con su reingreso a su sitio de trabajo, entre otros.

En ese mismo contexto tenemos la sentencia T-007/19, es el caso donde reubican a una docente, sin considerar las reglas que debía aplicar el establecimiento, también solicita el debido proceso administrativo, así como la denuncia por acoso laboral, esta decisión establecía lo siguiente:

En este caso se reconoce que la disposición de trasladar a actor, no solo abandonó las normas que se le debían aplicar, lo que conforma una transgresión al derecho fundamental del debido proceso administrativo; además del principio de la buena fe, ya que el mismo requiere el acatamiento propio de los actos, motivo por el cual la secretaría de educación no podía desconocer sus propias decisiones, es decir, lo establecido en el oficio N° 201830001082 del 3/1/2018.

Por lo que decide: revocar las decisiones de instancia; concede el amparo y ordenarán las siguientes medidas: En dos meses debe reubicar a la accionante a la institución educativa donde prestaba sus servicios y remitir esta decisión a la procuraduría general a fin de determinar si algún servidor público incurrió en faltas disciplinarias.

Así mismo, la sentencia SU-067 de 2023 de la sala plena, se decidió sobre la acción de tutela que interpuso una persona trans en contra de la corte suprema y otros tribunales, porque le terminaron su contrato de trabajo sin que hubiera una justificación, solo por el hecho ser una mujer trans, lo que viola su derecho constitucional a la identidad de género, en este caso se resolvió:

En este caso la sala plena encontró comprobadas dos situaciones que la corte suprema de justicia debió pronunciarse por la posible violación

de derechos fundamentales a la dignidad humana, identidad de género e igualdad, por interpretar incorrectamente las normas que lo regulan. Además, omitió valorar la posibilidad de configurar comportamientos discriminatorios basados en la identidad de género del actor ya que pertenece a la comunidad LGBTI, por lo tanto, sufría de persecución laboral, acoso y matoneo, por parte de sus jefes inmediatos.

Concluye la sala que la corte incidió en la interpretación indebida de normas que reglamentan las reclamaciones del actor, porque la jurisprudencia constitucional estableció una excepción de forma especial, que es en los casos que existan violaciones a los derechos fundamentales, por lo que estas infracciones deben ser estudiadas, inclusive, de forma oficiosa.

Decide revocar las sentencias revisadas y el amparo de los derechos fundamentales. Por consiguiente, declara la nulidad del despido y ordena al patrono que la reintegre al mismo cargo para el que fue contratada, además, le debe cancelar los salarios y prestaciones dejadas de recibir, entre otro.

También tenemos el caso de la sentencia SL1613-2020, donde la demandante adujo que se vio sometida a exceso de trabajo, maltrato verbal, ordenes que se contrariaban y otras acciones que le crearon un trastorno depresivo mayor calificada como enfermedad profesional por la EPS, por lo que tuvo que presentar su renuncia inducida por la coacción psicológica que fue sometida por la directora de la Institución, configurándose como un despido indirecto, por lo que la sala determino:

Allí mismo se describe en el examen físico, que se trata de una paciente anímicamente triste, que llora fácilmente, con impresión de desaliento y ansiedad, por lo que, en aquel instante, se da un diagnóstico de síndrome depresivo ansioso y estrés laboral.

Cobra especial importancia, lo contenido en folios 35 y 36, en los que, de nuevo, el médico de salud ocupacional, efectúa el resumen de la historia clínica y dictamina: La paciente ha estado expuesta de manera permanente por 2 meses, a estrés laboral, acoso laboral y riesgo psicosocial, condiciones que tienen asociación en la literatura médica como generadoras de la enfermedad que padece la paciente.

Para resolver, sirve lo estudiado en sede extraordinaria, atinente a la historia clínica, las incapacidades médicas y el dictamen de medicina laboral, así como el grado que perdió de su capacidad laboral establecido por la JRCI de Santander, equivalente a un 30,10%, del que

solo se desestimó lo examinado frente al origen de la patología, mas no así, sobre su existencia y lo declara con lugar.

Por otro lado, en lo que se refiere a la subordinación e indefensión de los trabajadores, la corte constitucional en la sentencia T293,2017, las ha definido así:

En este caso solicita la accionante que le fueron trasgredido su derecho a la igualdad, por cuanto recibía exigencias injustas por su género, en vista de las actuaciones la sala considera procedente la acción de tutela a fin de detener y finalizar las posibles violaciones al derecho a la igual, esta protección es urgente para conseguir la restitución apropiada de los derechos violentados, la sala concluye que el acoso laboral es toda conducta que persiste y pueda ser demostrable, que se ejerce sobre un trabajador por parte de otro trabajador o su jefe superior, todo esto es para inducir temor, intimidar, miedo o ansiedad, para desmotivarlo a seguir trabajado e inducirlo a renunciar, declarando la tutela con lugar.

Además, la sentencia T138, 2015, revisa los casos cuando se varían las condiciones laborales a una mujer embarazada, lo que permite protegerlas con la estabilidad laboral reforzada, indicando que:

Determina la sala que la mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por esta razón le asiste una garantía de estabilidad laboral reforzada y la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. El alcance de la protección se determinará de acuerdo a la modalidad bajo la cual se encuentre vinculada y si su empleador conocía o no de su estado, la cual decide con lugar.

Por último, la sentencia T-572 – 2017 constitucional, determinó cuando una persona es despedida sin justificación alguna, cuando se presenta comportamientos de acoso racial por los compañeros en el trabajo por ser de piel negra, resaltando la sentencia que el juez debe comprobar si existiendo otra forma para defenderse y si era eficaz e idóneo, estableciendo:

En este caso se procede a revisar un reclamo por discriminación racial, donde el juez de tutela debe estudiar evaluando los hechos presentados, para determinar si la acción planteada tiene trascendencia a nivel constitucional, a fin de impedir un daño irreparable. Los inspectores de trabajo deben dar asistencia preventiva para corregir la convivencia en

el trabajo, sobre todo cuando se trate de detectar cualquier caso de acoso laboral.

Las expresiones utilizadas contra el demandante resultan perniciosas para la dignidad humana al señalarlo como un animal o con cosas o considerarlo esclavo o incapaz. Esta jurisdicción tiene como principio relacionar la dignidad con la honradez o buen nombre. Establece la sala que durante las discriminaciones de carácter racial que sufrió el trabajador, la demandada tomo acciones tardías e ineficaces para proteger al actor, advirtiendo la sala que estas fallas denotan inobservancia de lo previsto en la ley 1010/2006.

Concluyendo la sala que los funcionarios del ministerio del trabajo omitieron los procedimientos, lo que menoscabo los derechos fundamentales del accionante. Por lo tanto, la sala presentará al ministerio una disposición para que instaure unos procedimientos que mejoren la atención y tramites de denuncias discriminen racialmente en los sitios de trabajo, a fin de proteger a los solicitantes.

Podemos terminar diciendo que estas cortes desempeñan un papel fundamental para proteger los derechos humanos, particularmente en la defensa contra el acoso laboral. Su jurisprudencia establece precedentes significativos que guían la interpretación y aplicación de normas cuando estemos presente ante un acoso laboral.

Asimismo, la efectividad del proceso judicial implica que los trabajadores pueden obtener decisiones de mérito que protejan sus derechos, superando los obstáculos formales que puedan impedir dicha protección. La tutela judicial debe adaptarse a las situaciones subjetivas de cada caso, asegurando la defensa efectiva de algún derecho vulnerado.

En conclusión, la tutela judicial permite a los trabajadores solicitar medidas de protección inmediatas, como la suspensión de la persona que es acosador y que se presenten una normativa para garantizar el ambiente laboral seguro. Además, puede incluir el reconocimiento de indemnizaciones por daños causados por el acoso laboral.

Por ultimo y en resumen podemos decir que la tutela judicial se ha consolidado como un recurso esencial en el país para protegernos contra el acoso laboral, gracias a la labor interpretativa y protectora de las cortes como lo hemos presentado, que

redunda en asegurar que los derechos laborales sean defendidos de manera efectiva y expedita, estableciendo un marco jurisprudencial robusto para abordar y sancionar los acosos a los trabajadores, para garantizar los derechos laborales, promoviendo unos ambientes laborales seguro y respetuoso. Además, sus decisiones han establecido precedentes claros y firmes que fortalecen el marco legal y garantizan una intervención judicial efectiva y oportuna.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Esta será una investigación relativa a determinar la tutela judicial en caso de acoso laboral, que precisa de un estudio crítico-reflexivo a través de la hermenéutica jurídica, que es una técnica que permite interpretar los hechos jurídicos de carácter teórico, orientado por las apreciaciones que sobre el tema hayan emitido distintos autores.

Así mismo, utilizaremos el método cualitativo que de acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

Tipo de la investigación

Se ubicará en un tipo de investigación documental-descriptivo, que permitirá la revisión y análisis jurídicos de textos bibliográficos en los cuales se reflejarán teorías coincidentes y divergentes de los diferentes enfoques relacionados con las variables en estudio, pues según Hurtado de Barrera (2015) "...consiste en un proceso que trasciende la elaboración misma del conocimiento".

Con la profundidad que se aborda el objeto o fenómeno depende del nivel de la investigación, en esta parte indicaremos si se trata de una investigación explicativa, descriptiva o exploratoria, por la metodología desarrollada la presente investigación será descriptiva, porque consistirá en la identificación del fenómeno o hechos con la finalidad de disponer una estructura o comportamiento.

Diseño de la Investigación

Se puede afirmar que esta investigación, se ubicará dentro del diseño no

experimental, ya que la investigación no manipula el comportamiento de la variable, ni se interviene en ella, ni se varía, la documentación que será analizada y ha sido encontrada para la misma, refieren Hernández et al (2006), será de tipo bibliográfico o documental, pues la información utilizada se obtendrá mediante la observación documental a través de la constitución política, artículos publicados, textos, leyes, sentencias, entre otros.

En tal sentido la presente investigación será documental, se procederá a elaborar un estudio profundo de la información obtenida, logrando de esta manera identificar los elementos necesarios para establecer las tutelas judiciales en los acosos laborales, con lo cual se realizará la elaboración de un esquema que permita el cumplimiento de los objetivos planteados.

También se desarrollarán algunos aspectos necesarios a fin de cumplir con los objetivos específicos, constituido por la información extraída de libros, artículos, revistas científicas y sentencias sobre el tema estudiado. Finalmente, se efectuará la interpretación de la información y se analizarán las unidades de análisis reflexionando sobre cada uno de ello, por último, se redactará las conclusiones y recomendaciones.

Técnicas e Instrumentos para Recolectar los Datos

Esta investigación documental se basa en el método analítico, con la finalidad de investigar desde el punto de vista cualitativo como la tutela judicial en los casos de acoso laboral, desde las consideraciones jurídicas del derecho nacional e internacional, pero en un marco bibliográfico. Este enfoque es muy usado para investigar fenómenos sociales; por medio de procesos de reflexión, sistematización y rigor realizados con la finalidad de interpretar y comprender la realidad circundante de los problemas abordados. Así, de acuerdo con Balestrini (2007: 06):

Los datos que se han de recopilar proceden de fuentes documentales confiables, referidas a otras investigaciones, documentos, formularios, informes administrativos, artículos en revistas científicas,

actas de revisiones, memoria de presupuesto, boletines estadísticos, boletines universitarios, archivos oficiales, registros, informes de comisión, entre otros. En consecuencia, el dato presente en esta, permite formar una visión global del problema, acumular antecedentes, posibilita hacer inferencias y comprende el significado del hecho en estudio.

Se considera que esta metodología es la más adecuada para efectuar el estudio de acuerdo con el problema planteado, al ser necesario ampliar y profundizar en el conocimiento de la tutela judicial en los casos de acoso laboral y según su propia naturaleza le corresponde al autor la consulta de los documentos y datos divulgados por medios impresos y fuentes reconocidas que sustente el tratamiento que se la ha dispensado a estas figuras jurídicas de gran trascendencia.

Este tipo de investigación es la más acorde a utilizar, por considerar que la misma se adapta a las características y naturaleza del problema objeto de estudio, por cuanto la información que será utilizada para su desarrollo se encuentra disponible en diversas fuentes de información, tales como los criterios doctrinales de Acosta, M. & Torres, T. (2013). Araujo, R. (2011), Blume, E. (2016), Martínez, E. (2013), Nastri, S. (2018), Parra L. (2020), Rivera y Gutiérrez (2017) y Zambrano, J. (2012); normativos de la Ley 1010 de 2006 y la Constitución Política (1991), Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y jurisprudenciales de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Para recopilar la información se necesita determinar los instrumentos y técnicas que se van a utilizar, por lo tanto, utilizaremos la técnica de la observación, la cual según Bavaresco de Prieto (2013) significa que el investigador se percata de todo lo escrito o que esté relacionado con el tema que escogió como investigación, además con ella aplica instrumentos para analizar los documentos, con esta revisión documental extraeremos la información necesaria para el resultado del estudio.

El contenido de las fuentes de información documental se analizará bajo la técnica del análisis del contenido recopiladas en las fichas, lo que permitirá confrontar los mencionados documentos.

El contenido de las fuentes de información documental se analizará bajo la técnica de estudio de contenidos, lo que permitirá confrontar todos los documentos. Entendiendo que al analizar el contenido diferimos de técnicas clásicas del estudio de documentos buscando mediatizar la subjetividad personal de los investigadores

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de este aparte es presentar un estudio reflexivo sobre el resultado obtenido durante esta investigación con las herramientas metodológicas utilizadas para desarrollar los objetivos específicos enunciados en esta investigación.

Comenzamos diciendo que esta investigación proporciona una visión detallada y completa del problema del acoso laboral, analizando sus diversas formas y consecuencias. En el mismo se destaca como complejo el acoso en el trabajo, que se puede manifestar en diversas formas, como el "bossing" (acoso por parte de superiores) y el "mobbing" (acoso entre compañeros), enfatizando que el acoso puede tener secuelas devastadoras a la víctima.

Asimismo, en el primer objetivo específico ofrecemos un enfoque detallado del fenómeno del acoso laboral en el país, abordando tanto su definición teórica como el impacto que ocasiona en el ámbito laboral, que lo podríamos definir como diferentes conductas de violencia o maltrato psicológico, físico y sexual dirigido a los trabajadores por parte de empleadores o compañeros, afectando la dignidad e integridad del afectado. La complejidad del fenómeno puede causar secuelas a la salud en el desempeño laboral del trabajador afectado.

Presentamos diferentes perspectivas teóricas sobre el acoso laboral, incluyendo las definiciones de la O.I.T. y la O.M.S., así como las clasificaciones propuestas por diversos autores, como Einarsen, García et al, Medina, Parra & Acosta, entre otros, que discuten las diferentes formas de acoso, llamado muchas veces "bossing" o "mobbing", y señalan la importancia de la asimetría de poder en estas situaciones. Es de resaltar que las organizaciones internacionales han señalado unas directrices en contra de la violencia en el lugar de trabajo, ya que la misma perturba la dignidad de millones de trabajadores y pueden traer resultados destructores a su salud mental, como al ejercicio laboral de la persona afectada.

Dentro de este contexto García et al (2014), establecen que el acoso laboral puede tener varios significados prácticos, pero que en un sentido amplio, se podría señalar el acoso como una conducta perseverante y que se puede demostrar, que es ejercida sobre un trabajador que casi siempre se encuentra en una posición de subordinación, con la intención de infundirle temor, amenaza, pánico y ansiedad, para causarle un daño laboral, todo esto le genera una desmotivación que lo puede inducir a renunciar a su sitio de trabajo.

Por lo tanto, esta investigación proporciona una visión integral del acoso laboral en nuestro país, destacando su gravedad e importancia para abordarlo desde diferentes frentes, por lo que es importante seguir concientizando sobre este tema y promover un ambiente laboral saludable basado en el respeto y el decoro de todo el personal. Ya que el acoso lo tenemos que ver como una forma de violencia psicológica, física o sexual que perjudica principalmente a los empleados.

En este objetivo también hicimos referencia a otras formas de comportamiento en las relaciones laborales, como estrés laboral, acoso sexual y síndrome Burnout, aunque son formas de violencia en los sitios laborales, cada una tiene características y consecuencias específicas, así como las consecuencias en la salud y en el ejercicio de las labores. Destacando que el acoso sexual es una forma determinada de persecución que busca obtener favores sexuales, mientras que el estrés laboral y el síndrome Burnout están relacionados con exceso de coacción y la desmotivación en el trabajo, respectivamente.

Terminamos este objetivo resaltando dos puntos fundamentales, el primero fue las cifras sobre el acoso en nuestro país, que muestran que va aumentando las denuncias en los últimos años, destacándose la disparidad de género en las víctimas, con un mayor número de denuncias por parte de mujeres y enfatizando la necesidad de abordar esta problemática de forma efectiva.

Es fundamental que las empresas jueguen un papel en la organización de la prevención y erradicación del acoso, asimismo deben fortalecer los mecanismos para las denuncias y protección para las víctimas, implementando políticas y manuales

precisos para atacar los acosos en el trabajo, haciendo un llamado a fortalecer los trámites para recibir las denuncias y proteger a los afectados, garantizándoles el ambiente laboral seguro y respetuoso.

En conclusión, en el objetivo enfatizamos lo importante de tomar medidas en la prevención para erradicar el acoso en el país, tanto a nivel legal como a nivel empresarial y social. También resalta la necesidad de promover esa cultura en la organización fundada en respeto, tolerancia y equidad, así mismo, robustecer unos dispositivos para recibir las denuncias y poder proteger a las víctimas.

En el segundo objetivo proporcionamos un análisis detallado sobre la normativa nacional e internacional relacionada con el acoso laboral. Destacamos cómo en las últimas décadas, este tema ha sido reconocido y abordado tanto a nivel global como nacional, y cómo ha evolucionado la legislación para prevenir y castigar estas conductas, centrándonos principalmente en nuestro contexto colombiano, porque afecta a los trabajadores sin distinción de género o condición social.

Los acosos laborales ha sido una realidad en el país y en otros países que a menudo es ignorada o minimizada, cuando el reconocimiento del problema es fundamental para abordarlo adecuadamente. Existen varias formas que se puede manifestarse el acoso, desde las ofensas y la discriminación hasta la intimidación y el entorpecimiento laboral, estos eventos son cruciales para abordar todas las formas en que puede surgir el acoso en el lugar de trabajo. En las recomendaciones de organizaciones como la OIT o la OMS, se evidencia un movimiento hacia la creación de mecanismos legales y políticas para abordar este problema.

En Colombia, la ley 1010/2006, se presenta como respuesta integral al acoso, disponiendo definiciones y procedimientos claros en caso de denuncias, así como sanciones para los infractores. Es importante destacar cómo esta ley llena un vacío legal y proporciona herramientas para combatir el acoso de manera efectiva al resaltar la defensa de los derechos fundamentales del trabajador, como un trabajo digno, igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación. Podríamos decir que es una legislación completa para abordar el acoso desde diversas perspectivas,

incluyendo la prevención, el proceso de denuncia, los procesos judiciales, las sanciones correspondientes, hasta suspensiones laborales, dependiendo de la gravedad de la situación.

Resaltamos que la ley 1010/2006, prohíbe el acoso como un intento por abordar este problema, creando concepciones claras y sanciones para los perpetradores, definiendo las diferentes formas de acoso como: la discriminación laboral, la persecución, el maltrato, humillación, aislamiento, la inequidad laboral, el entorpecimiento en el trabajo y la desprotección laboral, e identifica a los sujetos que pueden realizar estas conductas, como superiores jerárquicos, jefes, compañeros de trabajo, subalterno, entre otros. Sin embargo, podemos decir que el problema persiste, porque hay casos que no se denuncian, algunos por miedo a represalia o por no tener conocimiento del derecho que ampara a los trabajadores.

Además de la ley 1010 de 2006, la constitución de 1991 instituye como principio fundamental el respeto a la dignidad del empleado y el trabajo, así como la igualdad y protección que deben tener los ciudadanos, además el código sustantivo del trabajo también prohíbe esta clase de acosos en el trabajo y establecen la igualdad entre los trabajadores. así mismo, tenemos normas internacionales, como la declaración universal de los derechos humanos, la convención americana de los derechos humanos y la declaración americana de los derechos y deberes del hombre, que instituyen principios y garantías para la defensa de los trabajadores, incluida la protección contra el acoso laboral, esto resalta la importancia de los estándares internacionales para amparar estos derechos.

Se establece que las víctimas pueden interponer una queja ante el ministerio del trabajo o la superintendencia de industria y comercio, o una tutela ante cualquier juzgado del país. Además, las empresas deben realizar una investigación interna en caso de acusación por acoso laboral y aplicar las sanciones correspondientes, que pueden incluir amonestaciones o suspensiones laborales, todo depende de la gravedad del perjuicio causado.

Es importante garantizar un proceso justo y efectivo para aquellos que denuncian casos de acoso laboral, incluyendo el acceso a recursos judiciales como la tutela y la protección contra represalias. Esto refuerza la demanda de procesos legales sólido y transparente, aunque debemos resaltar que antes que llegara la ley 1010/2006, los acosos eran una realidad que afectaba a los trabajadores colombianos sin una protección legal adecuada.

Esta ley también establece la responsabilidad de las empresas sino previenen y abordan los casos de acoso, inclusive tienen que implementar normativas internas, la investigación imparcial en las denuncias e imponer las sanciones adecuadas. Esto subraya el compromiso de una cultura organizacional que previene el acoso laboral, además las víctimas pueden presentar las denuncias ante las autoridades competentes, así como las sanciones que se le deben aplicar cuando se le compruebe estas conductas, que van desde amonestaciones hasta suspensiones laborales, dependiendo de lo grave de la situación.

Es importante un marco normativo sólido y de acciones conjuntas entre empresas y autoridades para prevenir y sancionar cualquier tipo de acoso, para garantizar la protección y derechos del trabajador.

Con respecto al último objetivo, analizamos como se protege las acciones por acoso laboral mediante la tutela judicial desde la óptica de la corte constitucional y las demás cortes en Colombia. Destacando el papel crucial que han desempeñado estas cortes para resguardar los derechos fundamentales del trabajador, particularmente en caso por acoso, por medio la tutela jurídica como recurso efectivo para reclamar las infracciones de los derechos en los ambientes de trabajo, además, permite la restitución del derecho vulnerado del trabajador y estableciendo estándares para abordar esta problemática en el sitio de trabajo.

La jurisprudencia de estas cortes ha establecido precedentes sobre cómo afrontar los acosos laborales y salvaguardar los derechos del trabajador, incluyendo la posibilidad de ordenar medidas de protección inmediatas como la suspensión del acosador, así como el reconocimiento de indemnizaciones por los daños causados.

Se destaca que la tutela judicial se presenta como un recurso o herramienta fundamental para resguardar estos derechos cuando estén amenazados por conductas abusivas y discriminatorias en el trabajo y prevenir la transgresión de la dignidad e integridad del trabajador en su entorno laboral, en definitiva, la tutela jurídica es un recurso esencial a fin de garantizar el medio de trabajo con seguridad y respeto.

En este estudio también abordamos aspectos legales y jurisprudenciales respecto al procedimiento de tutela, destacando la importancia de garantizar el debido proceso. Se enfatiza la necesidad de equilibrar la efectividad del proceso con la seguridad jurídica, asegurando que la tutela jurisdiccional sea adecuada y proporcional, la garantía en un proceso implica la posibilidad real de conseguir un fallo de mérito por parte del juez, sin que los obstáculos formales impidan este objetivo, se subraya la importancia de la adecuación y proporcionalidad en la tutela jurisdiccional.

Es importante resaltar el papel fundamental de la tutela judicial en la defensa del trabajador cuando se presente algún acoso, al presentarse como un recurso importante para salvaguardar el derecho del trabajador cuando este amenazado por conductas abusivas o discriminatorias en el lugar de trabajo. Varias sentencias de la corte constitucional y otras instancias judiciales establecen precedentes sobre cómo tramitar los casos de acoso, para resguardar los derechos del trabajador, estas sentencias incluyen casos de despidos injustificados, reubicaciones injustas y discriminación por motivos de género o racial, condiciones dignas en el trabajo, derecho a identidad de género y protección a la salud mental de los trabajadores.

En relación con lo anterior, Molina (2002) y Díaz (2004), fundamentan que la tutela no es solo un derecho para proteger jurisdiccionalmente derechos constitucionales, sino que también contemplan derechos para acceder a órganos jurisdiccionales y procesales, además del debate judicial tutelado y protegido de forma segura y efectiva, así como poderse defender, presentar pruebas de los hechos, no estar de acuerdo de las decisiones adversa y conseguir del Estado una decisión judicial oportuna.

Asimismo, hicimos un análisis detallado de varios fallos de la corte constitucional, así como de otras cortes, sobre casos de acoso laboral, resaltando las siguiente:

La sentencia T-317/20 constitucional revisa el caso donde el accionante fue despedido tras denunciar acoso laboral, la corte estableció que el despido carecía de efecto legal dado que el trabajador gozaba de fuero legal cuando termino su contrato de trabajo, además, destaco que el despido no puede ser utilizado como represalia contra aquellos que denuncian estas conductas.

La sentencia SL194-2021 trata sobre un despido por acoso laboral donde se establece que solicitar reiteradamente la renuncia a un trabajador establece una conducta de acoso laboral por sí misma, así mismo de acuerdo a la ley 1010/2006, establece una protección que se presenta cuando se presenta la denuncia, sin otro requisito adicional.

En la sentencia T-007/2019, se le ordena la reubicación de una docente sin tomar en consideración las directrices aplicables en estos casos, vulnerando su derecho al debido proceso administrativo y su denuncia por acoso laboral. La Corte resolvió revocar las decisiones de instancia y le concedió el amparo ordenando reubicar a la docente y remitiendo el fallo al procurador general de la nación.

En sentencia SU-067/2023, la sala plena decidió sobre la acción de tutela que interpuso una mujer trans despedida sin justa causa, encontrando que la corte suprema no valoró la probable violación de sus derechos fundamentales a la identidad de género, igualdad y dignidad humana, y revocó los fallos revisados, amparando sus derechos fundamentales y decidiendo ineficaz el despido.

La sentencia SL1613-2020, se establece la protección frente al acoso laboral que le causo un trastorno depresivo mayor calificada como enfermedad profesional por la EPS y se ordena reintegrar a la trabajadora afectada, resaltando el deber del empleador de garantizar el ambiente laboral seguro y respetuoso.

En definitiva, con el trabajo destacamos la importancia de la tutela judicial como un recurso fundamental para preservar los derechos del empleado frente al acoso laboral, es decir, las transgresiones de la dignidad e integridad del trabajador en su entorno de trabajo y muestra cómo las cortes en Colombia han interpretado y aplicado la ley para garantizar la defensa efectiva frente a esta forma de violencia laboral, lo que resalta la importancia de la tutela judicial como un recurso para prevenir y salvaguardar los sitios de trabajo, para que sean seguros y respetuosos.

En tal sentido se cumplió con el Objetivo General de la investigación, ya que La investigación ofrece una visión integral sobre el acoso laboral, identificando sus distintas formas como el bossing y mobbing y resalta su complejidad, así como los efectos negativos sobre la salud física, mental y el desempeño laboral de las víctimas.

Para tal fin se examinó definiciones y clasificaciones de organizaciones internacionales como la OIT y la OMS, así como aportes de autores como Einarsen y García et al. entre otros, subrayando el impacto de la asimetría de poder en estas dinámicas. También se abordan fenómenos relacionados como el estrés laboral, el Burnout y el acoso sexual, diferenciando sus características y consecuencias. Se destaca un aumento en las denuncias, especialmente entre mujeres, lo que resalta la necesidad de políticas de prevención, protocolos de denuncia, y un ambiente laboral basado en el respeto y la equidad.

Para profundizar el Objetivo General examinamos la evolución normativa en Colombia y a nivel internacional sobre el acoso laboral. En el país, la Ley 1010 de 2006 es una herramienta clave, que define el acoso, tipifica las conductas, señala a los posibles responsables (superiores, compañeros o subalternos), y establece sanciones. Se reconocen también otros instrumentos como la Constitución de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo y tratados internacionales.

Se subraya que la ley busca proteger derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad y un ambiente laboral sano. Además, se explican los canales disponibles para denunciar el acoso, incluyendo la tutela judicial, el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Industria y Comercio. El marco normativo destaca la

responsabilidad empresarial en la prevención, investigación y sanción de estos casos, fortaleciendo una cultura organizacional libre de violencia.

Respondiendo a la pregunta problema, podemos decir que es procedente la tutela judicial en los casos de acoso laboral, ya que es una herramienta clave para la protección de los derechos del trabajador en casos de acoso laboral. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y otras cortes ha establecido precedentes sobre el uso de la tutela para ordenar de protección, reparación de medidas de daño y restauración del ambiente laboral.

Se presenta la acción de tutela como vía preferente para proteger derechos fundamentales vulnerados por acoso laboral, con énfasis en la celeridad y proporcionalidad del proceso. La tutela judicial se consolida como un recurso esencial para garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia.

Conclusiones

En conclusión, y en respuesta a nuestra pregunta problema, podemos decir que efectivamente la tutela judicial en asuntos de acoso laboral además de ser procedente es un pilar fundamental para proteger los derechos del trabajador, además de garantizarle un ambiente laboral en paz. Por lo tanto, la aplicación efectiva de medidas legales y judiciales contribuye a prevenir y sancionar el acoso, promoviendo la dignidad y creando un entorno de paz laboral de los trabajadores, por lo que es necesario seguir fortaleciendo los mecanismos de protección y concienciación para erradicar esta problemática y promover relaciones laborales fundadas en respeto e igualdad.

Como lo dijimos en el desarrollo de esta monografía los tribunales desempeñan un papel crucial en la tutela judicial en los procedimientos por acoso laboral, ya que son los encargados de evaluar las pruebas, determinar si ha ocurrido acoso y dictar medidas precautelativas para corregir el problema y compensar a la víctima. Por lo tanto, la tutela judicial, tal como se interpreta en la jurisprudencia de estos altos tribunales, se reafirma como un recurso indispensable para salvar los derechos laborales en el país, ofreciendo a los trabajadores un camino inmediato y efectivo para la protección de su integridad y derechos fundamentales en un contexto laboral.

Por ello la tutela judicial, según la interpretación de estas cortes, se convierte en una garantía fundamental para la dignidad y la integridad del trabajador, permitiéndole actuar ante situaciones de violencia psicológica, despidos injustificados, y discriminación por género o identidad, entre otras. Las sentencias analizadas en este trabajo subrayan que el amparo de la tutela permite al trabajador denunciar y obtener respuestas de protección sin necesidad de agotar los procedimientos establecidos por la Ley 1010 de 2006, en los casos donde se requiera.

Por lo tanto, la tutela en casos del acoso es un tema esencial en la protección de los trabajadores, ya que cuenta con dispositivos legales efectivos que permitan al trabajador denunciar y obtener reparación por los daños sufridos. Además, la prevención y sensibilización en las empresas son clave para evitar que estas

situaciones ocurran. La colaboración entre los sistemas jurídicos, las empresas y los trabajadores es primordial para erradicar el acoso laboral y promover ambientes laborales tranquilos y saludables.

Asimismo, la jurisprudencia ha resaltado que la efectividad del proceso judicial implica no solo reconocer los derechos en los textos constitucionales, sino su protección efectiva a través de un debido proceso. Las sentencias enfatizan que la tutela judicial debe ofrecer garantías mínimas para ejecutar efectivamente los derechos vulnerados, adaptándose a la naturaleza de las situaciones específicas.

No obstante, la corte constitucional y demás cortes en Colombia han subrayado la tutela judicial como un dispositivo crucial para proteger derechos fundamentales del trabajador frente al acoso laboral. Este recurso legal permite una respuesta rápida y efectiva para detener conductas abusivas y garantizar un ambiente laboral de respeto y con seguridad. Las decisiones de estas cortes sirven como herramientas esenciales para los juzgados inferiores en casos similares de acoso laboral, estas sentencias establecen un marco claro y directo para la intervención judicial cuando se tiene que defender los derechos del trabajador.

Ahora bien, todo esto deviene porque Colombia cuenta con una sólida estructura legislativa para abordar el acoso laboral, tanto desde una perspectiva interna como alineada con normas internacionales, que promueve un ambiente laboral justo y protegido. Nuestro marco jurídico, en sintonía con estas normativas internacionales, establece disposiciones detalladas que contribuyen a la protección integral de los trabajadores frente al acoso laboral, particularmente la Ley 1010/2006 establece sanciones para quienes incurren en acoso, incluyendo desde amonestaciones hasta multas económicas, y define procedimientos formales de denuncia a través del Ministerio del Trabajo, esto garantiza un proceso formal para que las víctimas puedan denunciar, proteger sus derechos y evitar represalias.

Aunque la legislación colombiana, específicamente la Ley 1010 de 2006, define y prohíbe diversas formas de acoso laboral, estableciendo sanciones y medidas para su prevención, no obstante, las denuncias de acoso continúan en aumento,

destacándose casos especialmente en mujeres y en grandes ciudades como Bogotá y el Valle, la mayoría de las víctimas, por temor a represalias o falta de conocimiento sobre sus derechos, aún no denuncian estas prácticas, lo cual complica el panorama.

Diversos estudios, incluida la investigación de la Universidad Libre, evidencian un incremento alarmante en las denuncias por acoso laboral en Colombia, especialmente en Bogotá y otros departamentos, afectando mayoritariamente a las mujeres. Este panorama exige acciones más efectivas y políticas de sensibilización en el ámbito organizacional, junto a mecanismos claros de denuncia y protección para las víctimas, quienes muchas veces.

Por último, debemos decir que, en el país ha consolidado un marco jurídico robusto que no solo reconoce y sanciona el acoso laboral, sino que también exige el compromiso activo de las empresas y las autoridades para su aplicación efectiva, promoviendo así un ambiente laboral respetuoso y seguro. La ley establece obligaciones claras para las empresas, como la creación de normas internas para prevenir el acoso, la implementación de canales de denuncia y la obligación de realizar investigaciones imparciales, esto promueve la responsabilidad de los patrones en la protección de sus empleados y permite un entorno de trabajo más seguro.

Recomendaciones

En este aparte presentamos unas recomendaciones que pueden contribuir a crear conciencia de la importancia que tienen la tutela judicial cuando se presente el acoso laboral y a empoderar al trabajador para que pueda defender sus derechos en el lugar de trabajo.

Asimismo, es trascendental que los trabajadores conozcan sus derechos laborales, dentro de estos, lo referente al acoso en los sitios de trabajo, familiarizarse con las leyes y políticas internas de la empresa puede ayudar a identificar y enfrentar el acoso de manera más efectiva. Esto les permitirá identificar y denunciar cualquier situación de acoso que puedan estar experimentando.

Si un trabajador experimenta acoso laboral, es recomendable que documente detalladamente cada incidente cuando es acosado, inclusive fechas, personas involucradas, testigos y describir lo ocurrido. Esto puede servir como evidencia en caso de iniciar acciones legales o denunciar la situación ante las autoridades competentes.

Ahora bien, cuando la situación sea muy grave se debe buscar asesoramiento legal para conocer las opciones disponibles y los pasos a seguir para proteger los derechos del trabajador afectado. Un abogado especializado en derecho laboral podrá ofrecer orientación específica y representación legal en caso de ser necesario, además de esto también debe buscar apoyo emocional el en respaldo de compañeros de trabajo, amigos, familiares o profesionales especializados que pueden ayudar a sobrellevar la situación y tomar decisiones informadas.

Se debe tener en cuenta que el silencio puede perpetuar el acoso, es fundamental romper ese ciclo del acoso laboral hablando sobre el problema y denunciándolo a las instancias correspondientes, callar solo perpetúa el sufrimiento y puede permitir que el acosador continúe con su comportamiento abusivo, por eso es importante denunciar estas conductas ya que contribuyen a mantener los sitios de trabajo más seguro para todos.

Por último, todos los empleadores tienen un papel fundamental para prevenir estos acosos, por lo que se deben establecer y comunicar claramente políticas y normativas internas para poder advertir, descubrir y abordar cualquier acoso. Estas políticas deben incluir procedimientos claros para presentar denuncias y proteger a los denunciantes, además deben participar en programas de sensibilización, promover un ambiente de respeto y denunciar cualquier comportamiento inapropiado son acciones clave para prevenir el acoso. Se debe ofrecer un canal de denuncias seguro y confidencial, así los trabajadores podrán denunciar cualquier tipo de acoso sin temer a represalias, y que las denuncias se investiguen de manera rápida y efectiva. Los patronos deben asegurarse de que haya consecuencias claras y proporcionales a las personas que acosan, incluyendo medidas disciplinarias e incluso terminar el contrato laboral en casos graves.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, M. & Torres, T. (2013). Acoso Psicológico en el Trabajo: Qué es y cómo prevenirlo. Cali: Universidad Libre.

Álvaro de Oliveira, C. (2009). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva desde la Perspectiva de los Derechos Fundamentales. Revista de Derecho, Vol. XXII - N° 1 - Julio, Páginas 185-201

Araujo, R. (2011), Acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Propuesta para fortalecer la justicia administrativa. Visión de derecho comparado. Estudio Socio-Jurídico, vol.13, n.1.

Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición. Caracas, Venezuela. Editorial Espíteme C.A.

Bavaresco, A. (2013). Proceso metodológico en la investigación. 6ta. Edición. Maracaibo, Venezuela. Imprenta Internacional. P.p. 26, 91.

Bello, H. y Jiménez, D. (2009). La tutela judicial efectiva y otras garantías constitucionales procesales. Ediciones Paredes.

Blume, E. (2016). X Jornada Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional - V Congreso Nacional de Derecho Procesal Constitucional.

Botero, C. (2006). La acción de tutela en el ordenamiento constitucional colombiano, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla-Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá, D.C.

Cabanellas de Torres, G. (2014). Diccionario Jurídico Elemental.

Camacho, C. (2014). "Factores de riesgos químicos que intervienen en la ocurrencia de accidentes laborales en los trabajadores de la empresa curtiembre quisapincha durante el período febrero-agosto. Ambato: Universidad Técnica De Ambato.

Cámara de Representantes. Proyecto de ley 88 del 2004. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2017-11/049%20ACOSO%20LABORAL%20-%20PL%2088%2020>.

Cid Paz, S. (2017), Estrés Laboral: ¿Qué es? Causas y tratamiento en centro de psicología Madrid España.

Código Sustantivo del Trabajo (2014). Legis Editores S.A. Bogota, Colombia. Código Sustantivo del Trabajo (2014). LEGIS.

Congreso de Colombia. Ley 1010 de 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.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1978) "Pacto de San José". https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva Oc-11/90, del 10 de agosto fe 1990

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva Oc-16/99, de 1 de octubre de 1999, el Derecho a la Información Sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Decreto 2591 de 1991. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

Decreto 1382 de 2000. Por el cual Establecen Reglas para el Reparto de la Acción de Tutela.

De los Ríos, Aguirre y Macías (2017), El Acoso Laboral desde la Perspectiva Jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana. Revista Vox Juris, del Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres de Lima-Perú.

Díaz, V. (2004) La Garantía Constitucional de la Tutela Judicial Efectiva. Editorial de la Asociación Venezolana de Derecho Tributario (AVDT).

Einarsen, S. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace, Luwdon: Taylor & Francis.

Fernández, V. (2013), Burnout: consumidos por el trabajo. Revista de salud y bienestar.

García, M., Moreno, J., Rivera, J., Fragozo, M. & Murillo, L. (2014). Cartilla acoso laboral en Colombia. Trabajo de grado. Medellín: Universidad CES.

Gimeno, R. (2004) La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing). Tesis doctoral. Girona: Universitat de Girona. <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>

González, J. (2003). Acciones declarativas, constitutivas y de condena de la administración Pública. Revista de Derecho Público N° 26. Editorial Jurídica.

Hernández. R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill México.

Hernández. R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill. México. Cuarta Edición.

Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Editorial Paidós. Barcelona.

- Hurtado de Barrera, J. (2015). metodología de investigación holística 3ra edición.
- Mansilla, F. (2018). Las Consecuencias del acoso laboral. Madrid, España, Revista psicología
- Martínez, E. (2013). El Acoso Laboral en Colombia: Conceptualización, Caracterización y Regulación. XX. Congreso Mundial de derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá D.C.
- Medina, M. (2009). Oficina Jurídica Nacional. Concepto N° 24. www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas.
- Mella, L. (2011). "El acoso moral profesional en Francia: análisis crítico de sus rasgos configuradores", Revista de Derecho Social, núm. 53,
- Méndez, C. (2013). Metodología. Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Editorial Limusa. Cuarta Edición. México.
- Molina, R. (2002) Reflexiones sobre una Visión Constitucional del Proceso, y sus Tendencias Jurisprudenciales: Hacia un Gobierno Judicial. Ediciones Paredes.
- Nastri, S. (2018) Estrés laboral ¿Por qué se produce? Info salud HA. Servicio de Psiquiatría Hospital alemán.
- Olvera, E. & Torres, T. (2016). «Concepciones culturales del Acoso Psicológico en el Trabajo de mujeres empleadas del sector educativo» Mujer y trabajo: estudios desde la perspectiva psicolaboral. Cali: Universidad Libre.
- Organización Internacional del Trabajo (1958), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111).
- Organización Internacional del Trabajo (2006). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ginebra. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2019), Actas provisionales 108.a reunión, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo, conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.
- Palavecino, A. (2003). Protección del derecho al honor del trabajador. Anuario de la sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Santiago de Chile.
- Parra L. (2020). "Las sentencias y los procesos legales en casos de acoso laboral hasta las Altas Cortes en Colombia". Libro "El acoso laboral. Entre lo Teórico y lo Legal. Una Mirada Multidisciplinaria. P.159-174.

Parra, L. y Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. Una revisión sistemática» en: *Entramado*. 6 (1), (pp. 158-172).

Peña, R. (2013). *El acoso laboral: cómo enfrentarse al acoso laboral o «moobing»: guía personal y profesional*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Ediciones de la U.

Piñuel, I. y Zabala, M. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Madrid: Barómetro Cisneros II.

Portafolio (26 ago 2018). *El acoso laboral sigue creciendo en Colombia*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia->

Puente, L. (2003). *Manual de Metodología de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo

Real Academia Española (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Acosar. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/acosar>

Restrepo, M. (2006) *Balance de la Jurisprudencia Constitucional sobre la Tutela Cautelar Judicial*. Universidad del Rosario.

Rivera y Gutiérrez (2017), *Acoso Laboral o Mobbing. la Enfermedad del Trabajo*. Universidad Santo Tomas en Facultad de Derecho. Trabajo de Grado.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace Bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56 (10), 1213-1232.

Sentencia 11001-03-24-000-2000-6414-01, 2002. Consejo de Estado.

Sentencia C-1083, 2005. Corte Constitucional.

Sentencia C282, 2007. Corte Constitucional.

Sentencia T-238, 2008. Corte Constitucional.

Sentencia T138, 2015. Corte Constitucional.

Sentencia T293, 2017. Corte Constitucional.

Sentencia T-572, 2017. Corte Constitucional.

Sentencia T238, 2018. Corte Constitucional.

Sentencia T-007, 2019. Corte Constitucional.

Sentencia T-317, 2020. Corte Constitucional.

Sentencia SL1613, 2020. Corte Suprema de Justicia.

Sentencia SL194, 2021. Corte Suprema de Justicia.

Sentencia SU-067, 2023. Sala Plena.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El Proceso de Investigación Científica. Tercera Edición. Editorial Limusa. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2010). Metodología de la investigación II. México. Editorial Limusa.

Schallenberg, F. (2004). “¡Te ha tocado! Mobbing entre alumnos”. Vergara. Barcelona.

Ulloa, A. (2002). Breves notas sobre la nueva Hermenéutica Jurídica.

Zambrano, J. (2012). El trabajador. Concepto legal y rastros identificadores.