



	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS				   	
	CARTA DE AUTORIZACIÓN					
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA 1 de 1

Neiva, 23 DE MARZO DE 2023

Señores
CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN
 UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
 Ciudad

El (Los) suscrito(s):
STEVENSON MALDONADO MEDINA, con C.C. No. 7698586,
ROBINSON GOMEZ CORTES, con C.C. No. 7724284,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado Titulado **LA PROTECCIÓN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS DE ACOSO EN COLOMBIA**

Presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de MAGISTER EN DERECHO PUBLICO; Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

C.C. 7698586 de Neiva (H)

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

C.C. 7724284 de Neiva (H)

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: LA PROTECCIÓN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS DE ACOSO EN COLOMBIA

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
MALDONADO MEDINA GOMEZ CORTES	STEVENSON ROBINSON

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LOPEZ DAZA	GERMAN ALFONSO

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN DERECHO PUBLICO

FACULTAD: DERECHO

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRIA EN DERECHO PUBLICO






CIUDAD: NEIVA (HUILA) AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023 NÚMERO DE PÁGINAS: 157

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___Fotografías___Grabaciones en discos___Ilustraciones en general ☒ Grabados___Láminas___
 Litografías___Mapas___Música impresa___Planos___Retratos___Sin ilustraciones___Tablas o Cuadros ☒

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS					   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 3

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: PDF

MATERIAL ANEXO:






PREMIO O DISTINCIÓN *(En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):*

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>ESPAÑOL</u>	<u>INGLES</u>
1. <u>ACOSO LABORAL</u>	<u>WORKPLACE HARASSMENT</u>
2. <u>DERECHOS</u>	<u>RIGHT</u>
3. <u>DISCRIMINACION</u>	<u>DISCRIMINATION</u>

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Esta investigación, gira en torno al objetivo central de analizar la aplicación y el desarrollo de los derechos fundamentales de los trabajadores en torno a su protección frente a prácticas de acoso laboral caracterizadas en la ley 1010/2006, la cual se fundamenta en los pilares estructurales descritos en la constitución de 1991, en su preámbulo y artículo 25, en los que se esgrime el deber imperante de la realización de cualquier trabajo en condiciones dignas y justas que permitan el desarrollo de las relaciones laborales conforme a la ética, al respeto de los derechos del otro, la vida, la libertad, la igualdad y no discriminación, derechos amparados constitucional, laboral, civil y penalmente, en una diversidad normativa de apoyo a la ley central de acoso laboral.

	<div>UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA</div> <div>GESTIÓN DE BIBLIOTECAS</div> <div>DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO</div>					 <small>ISO 9001</small>	 <small>ISO 14001</small>	 <small>ISO 45001</small>	 <small>LaRed</small>
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 3		

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This research revolves around the central objective of analyzing the application and development of the fundamental rights of workers around their protection against workplace harassment practices characterized in Law 1010/2006, which is based on the structural pillars described. in the 1991 constitution, in its preamble and article 25, in which the prevailing duty of carrying out any work in decent and fair conditions that allow the development of labor relations in accordance with ethics, respect for the rights on the other, life, liberty, equality and non-discrimination, constitutional, labor, civil and criminal rights, in a diversity of regulations in support of the central law of workplace harassment.

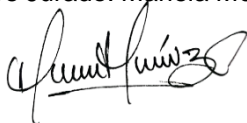
APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado:

Firma:

Nombre Jurado: Mariela Méndez Cuellar

Firma:



Nombre Jurado:

Firma:

**LA PROTECCIÓN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS DE ACOSO EN COLOMBIA**

Presentado por:

**ROBINSON GÓMEZ CORTÉS
STEVENSON MALDONADO MEDINA**

Presentado a:

Dr. GERMAN LÓPEZ DAZA

**MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
NEIVA, HUILA
2023**

**LA PROTECCIÓN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES FRENTE A LAS PRÁCTICAS DE ACOSO EN COLOMBIA**

Presentado por:

**ROBINSON GÓMEZ CORTÉS
STEVENSON MALDONADO MEDINA**

**MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
NEIVA, HUILA
2023**

PRESENTACIÓN

La monografía titulada “La protección legal y constitucional de los derechos de los trabajadores frente a las prácticas de acoso en Colombia” presentada al instituto de posgrados de la Universidad Surcolombiana, para optar al título de maestría en Derecho público, por los Abgs., Robinson Gómez Cortes y Stevenson Maldonado Medina

Robinson Gómez Cortes

Correo electrónico: gomezcortes.robinson@yahoo.es

Stevenson Maldonado Medina

Correo electrónico: stemal22@hotmail.com

TABLA DE CONTENIDO

AL: ACOSO LABORAL	V
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	VI
RESUMEN.....	VI
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES TEÓRICO- HISTÓRICO FILOSÓFICO DEL ACOSO LABORAL, DESDE EL CONTINENTE EUROPEO AL ESTADO COLOMBIANO	 11
1.1. LA RELACIÓN LABORAL) ESCLAVISTA	11
1.1.2. RELACIÓN LABORAL FEUDAL.....	15
1.1.3. RELACIÓN LABORAL INDUSTRIAL (RLI)	16
1.2. ASPECTOS FILOSÓFICOS NORMATIVOS IMPLÍCITOS EN LA CONSTITUCIÓN COLOMBIANA DE 1991 EN PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.	30
1.2.1. CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO Y/O TRABAJO DECENTE	33
1.2.2. LA LIBRE ELECCIÓN	34
1.2.3. REMUNERACIÓN ADECUADA	34
1.2.4. LA JORNADA Y A PERÍODOS DE DESCANSO	36
1.2.5. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL TRATO – PROHIBICIÓN DE TRATO DESIGUAL Y DISCRIMINATORIO YA QUE CONSTITUYE ACOSO POR INEQUIDAD DE TRARO LABORAL	38
1.2.6. SEGURIDAD LABORAL	41
1.2.7. LA INTIMIDAD	42
 CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL SEGÚN LO ESTIPULA LA LEY 1010/2006.....	 44
2.1. ORIGEN Y SIGNIFICACIÓN CONCEPTUAL DEL ACOSO LABORAL, DESDE EL LÉXICO HASTA LAS DISCIPLINAS PSICOLOGÍAS, MÉDICAS Y JURÍDICAS	44
2.2. DIVERSIDAD NORMATIVA EN EL SURGIMIENTO DE LA LEY DE ACOSO LABORAL COLOMBIANA	47
SUECIA.....	47
ITALIA.....	48
FRANCIA.....	48
ALEMANIA.....	49
ESTADOS UNIDOS.....	50
MÉXICO.....	50
2.3. LAS DIVERSAS MODALIDADES EN QUE SUELE PRESENTARSE EL ACOSO	52

2.4. ¿QUÉ ES Y NO ES ACOSO LABORAL SEGÚN LO DETERMINA LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA?	64
2.5. TIPOLOGÍAS NORMATIVAS LEGALES DEL ACOSO LABORAL EN FUNCIÓN DE LA JERARQUÍA ESTRUCTURAL EMPRESARIAL LABORAL QUE LA COMPRENDE	67
2.6. FASES O CICLOS DEL ACOSO LABORAL	68
2.7. TRAMITE DE LAS QUEJAS DE ACOSO LABORAL	69
2.8. DENUNCIA POR ACOSO LABORAL	70
2.9. RESPONSABILIDAD E INDEMNIZACIÓN POR ACOSO LABORAL	72
2.10. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTES ESTAS CONDUCTAS DE IGNOMINIA MORAL AL TRABAJADOR	74

CAPÍTULO 3. LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL ACOSO O MOBBING LABORAL 77

3.1. EL DERECHO A LA LIBRE OPCION LABORAL	79
3.1.2. EL DERECHO A LA VIDA	81
3.1.3. EL DERECHO A LA SALUD	84
3.1.4. DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	89
3.1.5. EL DERECHO A LA INTIMIDAD	91
LAS FORMAS DE VULNERACIÓN AL DERECHO A LA INTIMIDAD (SEGÚN LA SENTENCIA T–696/96, DECISIÓN REITERADA EN LAS SENTENCIAS T–169/00; T–1233/01 - SENTENCIA C-881/14.....	92
3.1.6. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	97
¿ANTE LOS ACTOS QUE SUSCITEN DISCRIMINACIÓN, CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR, Y DE LOS COMPAÑEROS?	98
LA REGLA DE JUSTICIA, FUNDAMENTO PARA ESTABLECER LA IGUALDAD ENTRE IGUALES.	99
ALGUNAS MODALIDADES DE DISCRIMINACIÓN.....	100
DISCRIMINACIÓN POR RAZA U ORIGEN ÉTNICO RACIAL. EL CONCEPTO DE RAZA U ORIGEN ÉTNICO Y SUS EFECTOS DISCRIMINATORIOS, SE RELACIONAN HISTÓRICAMENTE EN LA “NEGACIÓN DEL OTRO” (HOPENHAYN & BELLO, 2001, P.8), Y ESTÁ ESTRECHAMENTE LIGADA, A CUALQUIER FORMA O MODO QUE CAUSE “DISCRIMINACIÓN, BASADA EN LA RAZA, COLOR, DESCENDENCIA U ORIGEN NACIONAL O ETNIA QUE SE REALICE CON EL PROPÓSITO DE ANULAR O PERJUDICAR EL RECONOCIMIENTO, GOZO O EJERCICIO EN PIE DE IGUALDAD DE LOS DES Y LIBERTADES” (SEGATO, 2017, P. 43), ENVUELTOS EN LA RL. EN LOS CASOS DE AL, ESTE SE CONSTITUYE, CUANDO UN TRABAJADOR SE EXPRESA RESPECTO DE OTRO DE MANERA CRUEL, HUMILLANTE Y VIOLENTO, IRRESPETUOSO, DE RECHAZO O DESPRECIO, DENTRO DE UN EN EL EJERCICIO SISTEMÁTICO Y ENMASCARADO DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA, MALTRATO VERBAL O GESTUAL, Y EN ALGUNOS CASOS FÍSICO, CON EL QUE INFERIORIZA, DEGRADA, HUMILLA, AL COMPAÑERO POR SU RAZA, ORIGEN, COLOR DE PIEL, DETERMINADAS FACCIONES CORPORALES, ETC.,.....	103
EN CASO DE DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN ¿CUÁL ES LA TAREA DEL EMPLEADOR?.....	104
3.2. OTROS DERECHOS ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL	106
3.2.1. EL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.....	106

3.2.2. EL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA, PSICOLÓGICA Y MORAL	108
3.2.3. EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	109
3.2.4. EL DERECHO DE TRATO JUSTO Y RESPETUOSO EN LA RELACIÓN LABORAL	111
CONCLUSIÓN.....	113
RECOMENDACIÓN.....	123
REFERENCIAS	125

LISTAS ESPECIALES

Abreviaturas

AL: Acoso Laboral

Art: (s) artículo- artículos

CP: Constitución Política colombiana

CST: Código Sustantivo del Trabajo

De: Derecho

Des: Derechos

Def: Derecho fundamental

Desf: Derechos fundamentales

DIGH: Dignidad Humana

DL: Derechos Laborales

DT: derechos trabajador

RL: Relación laboral

RLI: Relación laboral integral

Lista de tablas y figuras

Cuadro 1: Síntesis construcción normativa del acoso laboral en diversos países del mundo

Cuadro 2: Conductas macro y sus componentes para el acoso laboral

Cuadro 3: Conductas que constituyen o no acoso laboral

Figura 1: Estructura jerárquica del acoso laboral

Figura 2: Etapas del Acoso laboral

RESUMEN

Esta investigación, gira en torno al objetivo central de analizar la aplicación y el desarrollo de los derechos fundamentales de los trabajadores en torno a su protección frente a prácticas de acoso laboral caracterizadas en la ley 1010/2006, la cual se fundamenta en los pilares estructurales descritos en la constitución de 1991, en su preámbulo y artículo 25, en los que se esgrime el deber imperante de la realización de cualquier trabajo en condiciones dignas y justas que permitan el desarrollo de las relaciones laborales conforme a la ética, al respeto de los derechos del otro, la vida, la libertad, la igualdad y no discriminación, derechos amparados constitucional, laboral, civil y penalmente, en una diversidad normativa de apoyo a la ley central de acoso laboral.

ABSTRACT

This research revolves around the central objective of analyzing the application and development of the fundamental rights of workers around their

protection against workplace harassment practices characterized in Law 1010/2006, which is based on the structural pillars described. in the 1991 constitution, in its preamble and article 25, in which the prevailing duty of carrying out any work in decent and fair conditions that allow the development of labor relations in accordance with ethics, respect for the rights on the other, life, liberty, equality and non-discrimination, constitutional, labor, civil and criminal rights, in a diversity of regulations in support of the central law of workplace harassment.

Palabras claves: Acoso laboral, derechos, discriminación

Key Word: Workplace Harassment, rights, discrimination

INTRODUCCIÓN

La importancia que respalda la decisión de haber realizado este trabajo académico investigativo, desde el conocimiento magistral, estuvo dada en que como estudiantes, profesionales en Derecho y en la profundización de la rama del Derecho Público, en el fortalecimiento de unificación de las áreas de Derecho Constitucional y Laboral, y siendo a la vez trabajadores, en la búsqueda de una visualización precisamente desde nuestra área de conocimiento y en la comprensión de la figura del acoso laboral, como una realidad negativa universal, que va en aumento, que perturba los derechos laborales de a millones de trabajadores en el marco de toda la cadena laboral, ya sea de los sectores tanto oficiales como privados a nivel mundial.

Dicho flagelo, que emerge del dominio del *mobber*-victimario, en la ejecución errónea de una superioridad, reflejado en el despliegue de actos de violencia repetitiva, en el trato comunicacional y físico, el cual hiere y menoscaba la moral de su compañero trabajador; quien es, o representa jurídicamente, el eslabón más débil de la relación laboral, que debe ser protegido, en este caso, de manera legal, ante tales circunstancias peyorativas de su dignidad. En adelante entendida como (DIGH). Por tal razón, en el horizonte laboral universal, y máxime en el terreno del Estado colombiano¹, instaurado como “un estado social de derecho” (Constitución

¹ **CPC- DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

ARTICULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (Constitución Política Colombiana, 1991).

Política Colombiana,1991), en sus apogemas fundamentales de respeto por la dignidad el trabajo, la solidaridad y el bien común, que para este estudio comprende la población trabajadora, en los aspectos referentes a la convivencia laboral, la igualdad la equidad, la reciprocidad de trato con decoro, la justicia, la paz, generadores de un “ trabajar bien, trabajar mejor”.

Así mismo, está dirigido a fomentar y crear situaciones de apoyo y complementariedad relacional de trabajo, que rechace toda exclusión y toda forma de discriminación, ya que la prioridad, ha de estar centrada en la búsqueda de la armonía relacional de la colectividad laboral; todo esto, constituye un andamiaje cultural para el trabajo digno, decente, como lo establecen importantes normas de carácter internacional, entre las que se encuentran: Los Derechos Humanos en sus numerales 1- 3 – 5- 12; Convención sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, implementado por la Organización Mundial del Trabajo [OIT] (2019); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en los artículos, 1-3-5-6-7.

En la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Artículo 5 Literal (i); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículo 11 y sus literales correspondientes, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Artículos 1-2-14-16; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 27, en todos sus literales.

Todos lineamientos legales, tienen en común la protección a los trabajadores en sus derechos, y la total oposición a la cultura del acoso laboral, el cual ha sido

descrito por una diversidad de áreas como, el psicoanálisis, la etología, y la disciplina jurídica, en autores, entre los que se encuentran (Leymann 1996, Hirigoyen, 2001, Carvajal & Dávila, 2013, Díaz, 2007), entre otros, cuyo factor preponderante descriptivo se acierta en dibujar el acoso laboral, como una situación de iterativa de miedo psicológico o turbación de la moral, que se presenta del abuso de poder, en el ejercicio del trato y palabras.

Acciones, que a todas luces, son contrarias y violatorias de los preceptos proteccionistas laborales, de la Carta Política colombiana en el artículo 25; por ende, desde el área constitucional, es meritoria de especial atención a dicha problemática laboral, ya que no se trata de una simple persecución al trabajador, sino que comprende, un fenómeno conlleva unos comportamientos de hostigamiento continuo que perturban la vida diaria laboral de la víctima, minimizando los derechos, la moral, la dignidad, causando afecciones físico-psíquicas de tal gravedad, que incluso, podrían llegar a conducir al trabajador hasta el suicidio.

Por tal razón y desde el contenido constitucional, en el marco de la función social de la misma Carta Magna y del trabajo, el presente escrito, titulado, La protección legal y constitucional de los derechos a los trabajadores frente a prácticas de acoso en Colombia, tiene como objetivo general, el interrogante exploratorio que correspondió al Análisis de la aplicación y el desarrollo de los derechos de los trabajadores en torno a su protección frente a prácticas de acoso en Colombia desde la Constitución de 1991.

Su perfilamiento a nivel investigativo, es definido por la Ph,D Yolanda M. Guerra, (2009) como monografía, producto de un amplio y exhaustivo examen documental, entre los que se encuentran informes técnicos de entidades con

autoridad en el tema laboral, como lo es la oficina del trabajo, Ministerio de salud, al igual que la Corte Constitucional en los pronunciamientos jurisprudenciales referentes al tema de acoso y los Derechos fundamentales (Desf) de los trabajadores; libros, leyes, revistas científicas Dialnet, Redalyc, Scielo, repositorios institucionales y demás fuentes investigativas, obtenidas mayoritariamente de las plataformas digitales, de *Google* académico, la biblioteca virtual del Banco de la República, las cuales han tomado auge a nivel investigativo, partir de las circunstancias de aislamiento acaecidas por la emergencia sanitaria vivida planetariamente a raíz del nefasto virus *Sar Cov 2- covid-19*.

El estilo organizacional para esta investigación, está dado por las normas de la *American Psychological Association (APA)*, séptima edición, obtenidas de la plataforma de la Universidad Javeriana, de la cual, se escogió, la letra *arial* -12, interlineado doble, la organización titular o de encabezados, también es acorde a la misma, por ende, no llevan numeración ni mayúsculas sostenidas.

La metodología empleada, corresponde al método cualitativo, analítico descriptivo, dentro de un marco filosófico, en el que se realizó un valioso y enriquecedor aporte, que muestran como lo denotara el pensamiento *Kantiano*, todo hombre, todo trabajador “es un fin en sí mismo, que evoluciona en sus máximas facultades de racionalidad, libertad auto determinativa, y respeto” (Kant, 1784-2001, p.40), que deben imperar en toda interacción laboral, por cuanto, y como lo advirtiese Foucault (1979), en la microfísica del poder, en cualquier relación, sin importar orden jerárquico, están prohibidas las acciones que humillan y degradan al ser, pues atentan con su valor cardinal de DIGNIDAD y todos los Derechos, en adelante (Des) que le rodean.

Con asiento en lo expuesto, se procuró lograr una exploración desarrollada en tres capítulos, que comprenden los objetivos 1) Determinar el marco histórico - teórico del acoso laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores. 2) La caracterización las diversas modalidades de acoso desde el marco legal y jurisprudencial. 3) El análisis de los derechos fundamentales y laborales y su correspondiente protección jurídica ante las conductas vulneratorias de mobbing o acoso laboral.

En el desarrollo del objetivo, número 1. Determinar el marco histórico- teórico del acoso laboral y a la protección de los Des de los trabajadores a este. Para la realización de este objetivo, se acude de forma primaria al recuento de los antecedentes teórico- histórico-filosófico del acoso laboral, desde el continente europeo al Estado Colombiano, evidenciando de este modo, el pensamiento filosófico que se insertó en cada uno de sus momentos y de relaciones laborales con las que se dio paso al *mobbing* laboral, que en su origen fueron dadas desde la comprensión dualista relacional de poder legal arbitrario, que tenía como fundamento la esclavitud, cuya filosofía según los postulados aristotélicos, no surgen de la posición natural de los hombres, sino que se alimentó o se asentó en las bondades de la economía productiva familiar, de la explotación del hombre, en el máximo beneficio del trabajo impositivo gratuito y cercenador de cualquier derecho.

Esta filosofía esclavista, continuo en cierto modo en la relación laboral feudal, y en la relación laboral industrial, en la que podría decirse, impero el pensamiento *hobbesiano*, en su acreditada locución, *homo homini lupus* “el hombre es un lobo

para el hombre” ya que sus maneras o acciones se han movido en en una continua aspiración de poder que se origina en la competencia, y que solo culmina con la eliminación del otro (Hobbes,1980, p.p.74-75).

Afortunadamente y para bien del mismo hombre, tales situaciones, fueron cambiando, pero no de forma razonada y tranquila, sino a raíz de los diversos enfrentamientos revolucionarios de los trabajadores ante sus patrones y Estado, para lograr salir de su precaria y lamentable situación; quizás siendo el mayor logro colectivo laboral, el dado a través de la Revolución Francesa, de la que brotó a tres de los principios sobre los que ha evolucionado el Derecho laboral, y todo el Derecho en sí; igualdad, fraternidad y solidaridad; basados en la libertad, preceptos que junto con el afirmación del ser persona, de su dignidad, fijada en la declaración de los derechos humanos de (1948) y desde este, y a través de lo que se conoce como bloque de constitucionalidad, forman parte imprescindible de la Constitución Nacional de 1991.

La cual, desde el preámbulo, busca proteger a su población en su vida, convivencia social, igualdad, libertad y trabajo, este último, estipulado en el art. 25 de la Carta Política, cuyo fin es proteger al trabajador de todos los acontecimientos perjudiciales que pueden aflorar de su convivencia laboral, y se centra esta protección en varios aspectos importantes a destacar, las condiciones para el desarrollo de la actividad, que debe de realizarse dentro de un imperativo legal justo y digno, en factores que le permitan al trabajador hacer un complemento equitativo de la vida laboral y personal.

En el segundo capítulo, en el cumplimiento del objetivo correspondiente a la caracterización de las diversas modalidades de acoso desde el marco legal y jurisprudencial; desde el primero, Colombia, cuenta con la normatividad respectiva, en la Ley 1010/2006, la cual nace teniendo en cuenta la normatividad aportada en países como Suecia, Bélgica, Australia; Francia, Alemania, Australia, México, Chile, Estados Unidos, Ecuador, Perú. Lo común en toda la normativa, es que se unieron a la causa proteccionista de los trabajadores contra los ciclos repetitivos definidos por Konrad Lorenz, (1963) como el “*psicoterror*” de la moral y la dignidad, aspectos inherentes a los trabajadores que buscan ser protegidos de modo preventivo y correctivo, medidas que deben ser adelantadas por el empleador, quien debe por medio de los reglamentos de trabajo propios a su entidad.

Tal y como se indica en el código sustantivo del trabajo; establecer los sistemas de prevención de las conductas de acoso laboral e implantar el procedimiento institucional, confidencial, conciliatorio y efectivo para culminar con estas nefastas situaciones. Además de las medidas conciliatorias que puede tomar la víctima ante tales circunstancias, también puede denunciar los hechos, con el aporte probatorio correspondiente, (fotos, videos, testigos, audios, mensajes de texto), ante la inspección de trabajo, inspecciones de policía, personería municipal, defensoría del pueblo. Y serán los jueces laborales, los que conozcan del caso si el trabajador corresponde al sector privado y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para los empleados de sector público.

Cuando se trate de acoso laboral, de índole sexual puede el sujeto pasivo, o sea el trabajador (a) víctima de tales hostigamientos instaurar la denuncia correspondiente en la Fiscalía General de la Nación, las Unidades de Reacción Inmediata (URI), siguiendo lo estipulado en la Ley 1257/08 en el art. 10 y la ruta procesal de la Ley 906/2004. Separado de estos mecanismos judiciales, pero conservando la línea de protección a los Derechos fundamentales de los trabajadores, también puede recurrir el trabajador víctima de acoso, a la acción de tutela, como reza en el art 86, de la CPC y el art. 42 del Decreto Ley 2591 de 1991; recordando que este es un “mecanismo subsidiario de protección judicial”; para acudir a este, solo bastara con la demostración de haber seguido el procedimiento en las instancias correspondientes y este ha sido inocuo para resguardar sus derechos.

Los cuales, abren el espacio para que se desarrollara el capítulo 3, correspondiente al análisis de los mismos, y su correspondiente protección jurídica ante las conductas vulneratorias de *mobbing* o acoso laboral. Teniendo en cuenta que desde el espacio constitucional, se ha da paso a la creación de regulaciones jurídicas para salvaguardar, en este caso a los trabajadores, de aquellas relaciones que sean tornado hostiles, en las que se ha inferiorizado y se despojado del sentido humano al trabajador, con actos iterativos físicos y verbales, que le han causado turbación, intimidación, terror y angustia, afecciones que lesionan los derechos en el principio imperativo de DIGH, que envuelve un macro derecho, como lo es el trabajo, cuyo objetivo como tal, significa progreso, transformación laboral, para la vida , para el “vivir bien”, respaldado dentro de lo que se considera vivir con salud.

Considerada esta como una prerrogativa que, desde el ángulo relacional del trabajo, y en lo que respecta al *mobbing* laboral, se ha centrado en la prevención de daño moral, que suele conducir al daño corporal, en padecimientos como estrés, angustia, depresión, síndrome de *burnout*, entre otras afecciones consideradas como patologías que lesionan el derecho a vivir una vida libre de violencia, el cual también involucra el estar emancipados de todo trato torturante, cruel degradante y humillante, desigual y discriminatorio, el cual, según Rodríguez (2015), está transmitido en el acoso laboral, en cualquier forma de exclusión, eliminación o preferencia asentada en cualquier criterio excluyente que tenga por consecuencia anulación o alteración en la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La discriminación, ha estado fundada en la falsa y quimérica creencia de la superioridad humana, ha sido el caldo de cultivo que agudiza el acoso laboral, construyendo situaciones que, desde la antigüedad, hasta nuestros días, han roto el esquema de equilibrio que ha de imperar en las relaciones laborales. Por consiguiente, la recomendación que se propone desde esta investigación está sujeta a la pedagogía preventiva, porque como lo argumentó Blanco Sandoval, 2017

La educación es la estructura base para la comprensión de la vida y para cultivar su actuación de manera ética y ciudadana en todas las áreas posibles. La educación debe permitir formarnos y sentirnos como seres humanos, ciudadanos, trabajadores del planeta; que viven y comparten los mismos derechos dentro de una comunidad de destino, la comunidad laboral, en la que nuestro lenguaje, cultura, conciencia y maneras de comunicarnos, de educar, de soñar, de sentir

son expresiones de lo que se es, y todo ello debe ser reconocido como factores clave de formación en la universidad humana en el mundo laboral. (p. 25).

Que necesita de una ampliación en el conocimiento, a través de una pedagogía preventiva en la problemática de acoso laboral, que ha de ser una tarea tripartita entre el Estado, los empresarios y el mismo trabajador; pues de nada sirve que existan o se amplíe el cuadro normativo, si este no es socializado suficientemente para su comprensión y praxis.

Capítulo 1. Antecedentes teórico- histórico filosófico del acoso laboral, desde el continente europeo al estado colombiano

Los contextos en los que se desenvuelve el trabajo, y el mismo entorno laboral en el que se aventaja la producción, y los poderes del patrón como dueño y señor de los medios de producción dieron cabida a conductas que atentaron contra los derechos (De) del trabajador; el abuso del hombre por el hombre, la explotación favorable y ventajosa del fuerte sobre el débil, el maltrato y la crueldad de quien es poderoso económicamente, sobre el asalariado desprovisto de protección, han impregnado negativamente en múltiples ocasiones el mundo relacional laboral, claro está, que teniendo en cuenta las épocas correlacionales correspondiente, y la conciencia socio- laboral que imperaba en cada una de ellas.

Teniendo en cuenta lo anterior, puede decirse que el mobbing o acoso laboral, corresponde a un fenómeno tan pretérito como el trabajo mismo, que de manera paulatina ha adquirido un papel determinante y una forma de visibilización diferente que ha evolucionado con la sociedad; como consecuencia de su impacto dentro del entorno laboral en el que la primera forma constitutiva de esta compleja y negativa situación fue:

1.1. La relación laboral) esclavista

Esta es una de las relaciones laborales, que, desde la visión actual de la humanidad, se comprenden como una de las más crudas, brutales, cercenadora de cualquier prerrogativa en el ejercicio de la relación señor (amo- patrón-empleador), esclavo (empleado-trabajador); esta codependencia laboral, de beneficio unilateral, consistió en el libre usufructo del esclavo (a) por el amo (a), quien marcaba las

máximas formas de explotabilidad sobre aquel; para Boza Pró (2014), la esclavitud, como concepto contractual, estaba profundamente relacionado con la condición jurídica en la que se interpretaba al esclavo como objeto, del cual, su dueño era propietario. Dicha forma de explotación del trabajo humano, fue parte de las costumbres de las civilizaciones antiguas, constituyéndose como el principal motor de sus economías.

El origen hipotético de esta forma de acoso, de explotación laboral, tiene dentro sus más antiguas y primeras manifestaciones documentales a Aristóteles, en pasajes de su obra la política; y estaba relacionada en forma primigenia, con la economía doméstica, la propiedad, utilidad y obediencia; motivada por las relaciones en las que unos hombres están destinados a mandar y otros a obedecer; aunque se observa en esta mismo escrito, que el estagirita, consideró la situación de esclavitud, contra natura, pero útil, a la economía de la mayor institución estatal, la familia. Como forma secundaria, para el mismo autor, la situación de esclavitud podía generarse en aquellos tiempos por cuestiones de la guerra, en la que el vencido, hacia parte del botín del ganador o vencedor, y permanecer en esta situación, por las mismas leyes de la beligerancia que así lo disponían; lo cual fue motivo de reyertas para algunos políticos de aquel entonces, quienes consideraban que la violencia ejercida en una circunstancia bélica, no podía otorgar esa primacía de sometimiento para hacer de otro un esclavo.

Pero que de cualquier forma, este escenario desde la posición actual, exenta por demás de todo merito, basada en la falsa creencia de superioridad en la que se otorgaban derechos por la benevolencia natural del nacimiento y la dominación del

poder de la fuerza; argumentos que hoy puede decirse, son deleznable y falsos, pero que en su tiempo se documentaron como ciertos y valederos respaldados positivamente en pasajes bíblicos, seguido de los diversos documentos normativos antiguos, griegos, romanos, babilónicos, persas; así como también se describieron en importantes códigos entre los que se encuentra, las institutas de Gayo, en el capítulo quinto referente a “los esclavos y basados en el derecho de gente se puede evidenciar que en todas las naciones los señores tienen derecho de vida y muerte, sobre sus esclavos, y que cuanto estos , se adquieren son propiedad del señor” (Biblioteca de Sevilla, 1845, p.25).

Siguiendo el anterior postulado, en el corpus iuris civilis de Justiniano, en una descripción de Vargas Valencia (2018, p. 106), “los esclavos nacen de las esclavas y tal condición se vislumbró en el derecho de gentes”. Tiempo más adelante, en las Siete partidas de Alfonso el sabio, “en el título veintiocho, Ley, uno, siguiendo el poder divino, el señorío es el poder de emperadores y reyes que tienen en cosa para hacer con ella y en ella lo que quieren, según dios y su fuero” (Biblioteca Virtual universal, S.F. p. 62). En las leyes Napoleónicas, afirma *Acheen* (S.F.) que:

la exclusividad metropolitana, es el privilegio que tenía la metrópoli de aprovisionar sus colonias. del mismo modo, la constituyente se niega a aplicar a las gentes de color libres y a los esclavos negros antillanos los grandes principios de la prestigiosa declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano. (p.10)

Todos estas normativas internacionales en su época, constituyeron el ordenamiento tirano esclavista y observándose desde la posición más allá de la

visión aristotélica, que este fue un quehacer continuo de siglos; “que tan solo en la época de la colonización, comprendió un lapso temporal de cuatro siglos, desde fines del siglo XV hasta fines del siglo XIX” (Lucena Salmoral, 2000, p.5), por suerte para la humanidad, y para nuestra nación esta relación de trabajo, no contractual, proscribió, o se abolió con la Ley 2 de 1852² y desde entonces se integró al cuerpo constitucional de 1861; artículo séptimo, la constitución de 1886³, artículo veintidós, y la constitución de 1991, artículos diecisiete⁴ y veinticinco, en concordancia a estos últimos, descrito en norma de carácter internacional, tal como el Convenio de 1930, modificado en el año 2014, en el cual se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado y se instauran sanciones penales para dichas prácticas.

Modernamente y según lo ha dicho la OIT en varios de sus pronunciamientos, la Corte Constitucional, en una diversidad fallos, como el de la sentencia, (ST 1078/12), y, autores como Vallejo Rivas (2021), la esclavitud se haya inscrita bajo la denominación de trabajo forzado, trata de personas, y puede presentarse en cualquier sector productivo, sin importar el lugar donde se desarrolle, que puede ser padecida por niños, jóvenes, adultos, ya sean masculinos o femeninos; con prelación de afectación femenina y menores; ejemplo de esto se encuentra en el uso de menores en cuestiones laborales, la explotación sexual obligada, la imposición de horarios más allá de lo permitido, entre otras que violan los Desf, en

² Desde el día 1 de enero de 1852 serán libres todos los esclavos que existan en el territorio de la República. En consecuencia, desde aquella fecha gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que la Constitución y las leyes garantizan e imponen a los demás granadinos. (Sobre la libertad de los esclavos, 1851)

³ **Artículo 7.** No habrá esclavos en los Estados Unidos de Colombia. (Constitución Política 1 de 1861 Asamblea Nacional Constituyente, 1861)
Art 17- Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. (Constitución Política de Colombia, 1991)⁴

especial la libertades laborales, la dignidad, al cosificar al ser humano, menguar o anular el dominio, la autonomía, sobre sí mismo, sobre su cuerpo y el desarrollo constructivo de su plan de vida; así lo ejemplificó García Pedraza (2012)

la comercialización con seres humanos que son reducidos a la categoría de mercancías. En la actualidad esta práctica ha sido tipificada como delito en muchos países y es considerada un grave atentado contra los derechos humanos. Sin duda la modalidad de trata de personas más conocida es la explotación sexual, pero existen otras formas de explotación como la esclavitud y el trabajo forzado. (p.62)

1.1.2. *Relación laboral feudal*

A diferencia de la anterior, el señor feudal no es el dueño de trabajador, (del campesino), es dueño de excedente de producción en dinero o especie que se obtenía bajo intimidación y coacción; Alonso García (1973), la define como la "subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la tierra misma". Esta relación de trabajo es como la describió Jaccottet, (2013), con las siguientes palabras:

del feudalismo germinarán los burgueses, de estos brotarán los proletarios. Mientras la burguesía enriquecía, los proletarios vivían en condiciones sin dignidad, en medio de excrementos, expuestos a molestias muy graves y no poseían, siquiera, el goce de derechos mínimos, como la garantía a una jornada de trabajo digna y justa. (p. 587)

Un régimen laboral como se observa “de absoluta servidumbre; tan ominoso como el de la esclavitud, donde la tierra marca el destino de la persona” (Alonso García, 1973, pp. 56-57); es una configuración jurídica de trabajo personal, donde el señor feudal, está revestido de una facultad trinitaria en el que se impone su voluntad, con un poder absoluto e indivisible y asentada en la validez legal normativa (Dominguez González, 2008), y el campesino o vasallo, sin el menor ápice de protección, sin derechos, sobre el que se cometían abusos y atropellos.

1.1.3. Relación laboral industrial (RLI)

El fin de la relación anterior, conecta con una nueva en la que se produjo un gran cambio social, que permite la mudanza de las relaciones de trabajo basadas en la economía familiar y agraria por el paso de las relaciones industriales basadas en las grandes maquinarias, en el desarrollo tecnológico, cuyas grandes innovaciones han sido las grandes protagonistas hasta el día de hoy con la revolución digital. Estos cambios en tecnología abrieron el camino económico que admite reducir costos operacionales a la empresa, agilidad y aumento productivo, con lo cual se adquiere una mayor ganancia y/o utilidad. Todo esto está bien, ¿pero en cuanto a los derechos laborales que se aportó para cambiar las situaciones problemáticas que embargan las relaciones laborales y afectaban a los trabajadores desde entonces?

Ha de recordarse, que las situaciones de acoso estaban dadas normativamente en países como Inglaterra⁵ y Francia⁶, donde se vivió la situación más oscura, más lúgubre de la clase trabajadora, a la que pertenecían de forma pareja, niños, mujeres y hombres, quienes sí, o sí tenían que producir en los escenarios de hacinamiento, bajo las inexistentes condiciones de seguridad e higiene, en jornadas laborales extenuantes, extensas en tiempo y de sobrecarga de actividades que se hacían bajo las ordenes de sometimiento y miedo del capataz o supervisor, para recibir un salario precario; todos y cada uno de estos ítem referidos constituye acoso en aspectos que comprende maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección laboral, que establecieron el caldo de cultivo inhumano del desarrollo laboral, esto se observa en las siguientes normas:

La ley del trabajo inglesa, del año 1563, según Rey (2012, p.196), esta se realizó bajo la directriz de la famosa reina Isabel; en esta normatividad inglesa, expedida por el parlamento, fue el soporte legal de diferentes aspectos sobre los que giraba el trabajo en esta época, aquí se dio la obligatoriedad laboral para ambos sexos, y quienes no laboraban en las fábricas lo harían en el campo de la agricultura. El aprendizaje artesanal obligatorio tomaba un poco más de un lustro, y, en este se incluía también a las mujeres y a los infantes.

⁵ La ley del trabajo de 1563 fundada en el trabajo obligatorio para hombres y mujeres, 10 profesiones remuneradas, y quien no trabajase en estas, forzosamente lo haría en la agricultura. La ley de pobres (1597) que castigaba el abandono del lugar de trabajo, La ley de salarios Máximos (6 peniques) y la jornada laboral de 14 horas diarias

⁶ La ley Chapelier prohibió la asociación de los trabajadores y estableció el delito de la colisión peligrosa obrera; el código Napoleónico (1804) discriminatorio de los derechos de la mujer debido a su incapacidad mental, las condiciones laborales se daban bajo palabra del empleador (Rey, 2012).

Las leyes de Pobres, (*por law*) en cada una de sus actualizaciones mostraba la precaria situación de clases bajas de Inglaterra y Gales, Spicker, Alvarez, & Gordon, (S.F), la describieron de la siguiente manera:

La Antigua Ley de Pobres (1601-1834) organizó un sistema nacional de asistencia a los pobres, pero en su práctica fue inconsistente y dependiente de la administración local (Webb y Webb, 1927). La Nueva Ley de Pobres (1834-1948) tuvo como objetivo combinar el alivio a la indigencia con medidas disciplinarias y punitivas contra los pobres. La reforma de 1834 se basó en dos principios: por un lado, el “aislamiento”, que implicaba el encierro de los pobres en asilos donde se otorgaba la asistencia como una forma de disuasión de los potenciales receptores por sus efectos estigmatizantes. Y, por otro, la menor elegibilidad, criterio por el cual los indigentes debían demostrar que estaban en una posición de desventaja en relación con los trabajadores independientes no aislados. (p.180)

La ley de salarios máximos, a la inversa de lo que hoy está estipulado en lo referente al salario mínimo, para aquel entonces funcionaba esta ley cuyo tope máximo alcanzaba los seis peniques, por la realización de una jornada laboral agotadora, que llegaba a comprender tiempos de entre 14 y 18 horas diarias. Las actas legales británicas 1779-1880, prohibían toda asociación en pro de mejorar las condiciones de los trabajadores, en Francia esto mismo se instauró en la ley Chapelier, según Lastra (1999)

Esta ley es el aporte legal de la explotación del fuerte por el débil proclamado en ocho numerales, algunos de estos son: (i) la eliminación de las corporaciones y la prohibición de restablecerlas (II) todos aquellos que

comparten una misma profesión u oficio no podrán tener representación gremial o sindical (III) las corporaciones tienen la prohibición de aceptar las solicitudes de empleo (IV) las sanciones penales para los autores de instigamiento, o sea para quienes buscaban mejoras en esta área eran bastante severas, comprendiendo la eliminación de los derechos cívicos y la exclusión de desarrollar trabajos públicos. (p.p. 230-231)

Todas estas y otras leyes similares, fueron desapareciendo paulatinamente a través de las ideas de grandes mentes y voces ingeniosas revolucionarias, del cambio, del progreso, del avance, que trascendió la comunidad francesa, dando la luz sin retroceso a la sociedad mundial que acogió para su bien común, las magnánimas ideas contra el terror del absolutismo y la degradación humana, proyectadas por:

Bacon. Abogado y filósofo, para quien, entre sus argumentos críticos a la idolatría, y afirmo que esta ocasionaba daño a la inteligencia humana y proporcionaba un falso acceso a la verdad. Así se afirma en el aforismo primero de su obra *Novum Organum*

El espíritu humano, una vez que lo han reducido ciertas ideas, ya sea por su encanto, ya por el imperio de la tradición y de la fe que se les presta, verse obligado a ceder a esas ideas poniéndose de acuerdo con ellas; y aunque las pruebas que desmienten esas ideas sean muy numerosas y concluyentes, el espíritu o las olvida, o las desprecia, o por una distinción las aparta y rechaza, no sin grave daño; pero preciso le es conservar incólume toda la autoridad de sus queridos prejuicios. (Bacon, S.F. p.9)

En el estudio de Prada (2009, p.103) afirmaba que Bacon, procuraba por un saber más práctico, más vivencial, al que el hombre común (la población en general) pudiese acceder, y solo así el conocimiento sería valorado y traspasaría fronteras.

Montesquieu. filósofo y jurista , quien con su famosa obra, el espíritu de las leyes, (1748, p.p.86-87-88), en una comparación de las leyes naturales, las cuales son inmodificables y obedecen un mismo patrón de fuerza; mientras que las leyes de la razón humana, son reglas que emanan de la inteligencia, del conocimiento del hombre; y estas son virtudes de inspiración necesaria para el hombre y para el movimiento de las leyes que cambian según el movimiento de las masas, direccionadas por un hombre inteligente que conduce por el buen camino a hombres inteligentes capaces de cuestionar y mejorar ese mismo camino trazado en común. Cada movimiento tiende hacia la uniformidad en la que el cambio es constancia.

Voltaire. Escritor y abogado, quien, en su visualización de una justicia universal, asentó que esta:

debía de manifestarse en las leyes de todas las sociedades. Él pensaba que la vida en común, exigía una convención, un pacto social, para resguardar el interés de cada cual, donde el instinto y la razón de cada persona le llevan a respetar y promover tal alianza. (Ramos Vallejo, 2011, p.7)

Rousseau. Quien visualizó “el pacto social, basado en la voluntad general, proveniente de los sentimientos comunes con los cuales se establecía un horizonte de alianza entre los asociados” (Ferrero, 2019, p. 63). Además que propendió por la educación, advirtiendo la necesidad de esta para un buen manejo gubernamental, ya que esta, la educación, es la que puede encausar al hombre en un orden natural de igualdad,

porque el conocimiento es la herramienta que os dara libertad. Asi de evidencia en su afamada obra el Emilio.

Locke. Para quien el contrato social, construido a través de la lógica, debería ser el pilar para construir la libertad, debido a que:

Sólo la razón es la guía. La libertad civil es el derecho que tiene el ciudadano a obrar según su voluntad en todo lo que no se opone a la sociedad en que vive. Pero expuestos los hombres a desigualdades y teniendo que vivir en común, hubieron de coartar su libertad. Para conservar su libertad privada tuvieron que sacrificarla en parte confiando su administración a una persona para que bajo ciertas condiciones ejerciera autoridad sobre ella. Un pueblo se subordina a un rey porque espera así alguna felicidad, pero si este método encaminara a la sociedad a su ruina» la sociedad tiene autoridad para poner remedio. (Rodríguez Aranda, 1954, p. 117)

Estos entre otros autores fueron como lo argumentó Ferro (2019, p. 55), “la semilla con la que germinó la república de las letras” o la república del cambio del conocimiento en todos sus áreas, para la emancipación, en especial de la clase trabajadora; la cual, por medio de largas y extenuantes luchas logró obtener verdaderas pautas jurídico-políticas que fueron insertadas en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que data desde el año de 1789, la cual fue constituida en los valores de igualdad, libertad, sumados al valor fraterno en la lucha contra la tortura y el yugo de la esclavitud laboral. Estos valores también se inscribieron a modo de refuerzo y tomadas como bandera de los trabajadores en pro de mejorar sus condiciones laborales, en la Revolución y constitución francesa

de 1848. Y desde entonces, estos tres pilares jurídicos “de fraternidad, igualdad y libertad” se ataron con ahínco a números instrumentos denominados internacionales, por el carácter de apropiación de los Estados en un destino común de protección a los Derechos de los trabajadores (DT).

La fraternidad, en los estudios de Rey (2012, p. 232), y desde la comprensión del derecho laboral, que también estuvo ligado a una concepción religiosa cristiana, que fue válido para la época en que se instituye tal principio de procedencia histórico bíblica, que además fue enseñado por Jesús, y esparcida al mundo por los apóstoles, tal es ejemplo de lo encontrado en el nuevo testamento, Mateo (capítulo 2, versículos 37-39), amaras a tu prójimo como a ti mismo, “*Diliges proximum tuum sicut te ipsum*”, que en el mundo laboral, habría de comprenderse como el apoyo común en los lazos fraternales, que debe de impregnar este espacio de vital importancia humana, integrado por un colectivo, que sin tener los lazos de sangre, se encuentra unido por los valores naturales de la misma organización revolucionaria obrera, que buscaba y busca la emancipación de una nueva realidad liberadora de la opresión jerárquica que aniquilaba y obstaculiza la materialización de sus derechos laborales

Entonces podría decirse, como lo describe Rey Martínez (2021, p.41): “la fraternidad es el verdadero amor y devoción de aquellos que luchan por la igualdad y libertad, principios imperativos de reciprocidad laboral entre la jerarquía lineal, descendente ascendente. Libertad, centrada en las luchas emancipatorias que también propugnaban por mejoras laborales, por la obtención y creación de prerrogativas, cuyo límite común estuviese centrado en la limitante de no perjuicio

y/o daño al otro; para Bobbio (en Rey, 2012, p. 170), esto significa otra cosa “que cada trabajador debe de gozar de la libertad en tanto sea de tal compatibilidad de la libertad ajena, logrando hacer todo aquello que no dañe esa misma libertad en el otro”. Dicho esto, en una conjugación de pensamientos kantianos, y *Nietchenianos*, la libertad, es equivalente la facultad de poder volitivo racional inmersa en el actuar personal de un individuo, limitado por esa misma facultad en semejante, su prójimo; por consiguiente esta facultad inherente, se convierte en un derecho que en la praxis facultativa que se ha formalizado en un amplio cúmulo normativo en el que cada hombre pueda materializarla sin inconveniente, pero con un límite legal, que es el que garantiza a otro (s) miembros de la sociedad, el goce de esa misma atribución.

Para Villanueva (2011), en la descripción de la libertad jurídica, la cual, está representada en las estipulaciones normativas de lo que se permite, ordena y prohíbe, seguir estas condiciones, es lo que hacen de un hombre totalmente libre en su comunidad, cualquiera que esta sea; un aspecto que se debe tener en cuenta, es que la libertad o libertades, abarcan diversos aspectos puntuales dentro del acoso laboral, y están centrados por ejemplo, en el actuar, en el hacer y en las expresiones lingüísticas, que, normalmente dentro de un actuar coherente a las normas jurídicas de respeto recíproco, no comportan un resultado lesivo a un compañero comunal. El problema surge cuando con el hacer y expresar, se agrede a otro, justificando una prerrogativa propia.

La igualdad, en la lucha obrera, consintió en la apelación en la que todos estamos revestidos de una misma naturaleza común, con una misma originalidad de carácter biológico, recubierta de una distinción dada por la sociedad y la teoría

filosófica de ser persona, en una característica singular de dignidad (DIGH); una cualidad innata de los seres humanos, cuya descripción, comprendiendo la libertad igualitaria configurativa de naturaleza divina y/o religiosa, en la que cada individuo, y desde el espacio celestial, al mundo terrenal, el humanista, *Pico Della Mirándola*, en la muy conocida oración por la dignidad, argumentaba esta privilegio de la siguiente manera:

Oh Adán, no te he donado un lugar concluyente, ni un físico a réplica, ni un privilegio peculiar con el propósito de que poseas el lugar, el aspecto y la prerrogativa que conscientemente prefieras y que de acuerdo con tu propósito obtengas y conserves. La naturaleza definida de los otros seres está impuesta por las estrechas leyes por mí prescriptas. Tú, en cambio, no limitado por estrechez alguna, te has de especificar según tu facultad cuyo poder te he entregado. Te he situado en el centro del mundo para que plácidamente observes todo lo que en él existe. No te he dispuesto ni celeste ni terreno, ni mortal ni inmortal, con la intención de que tú, como regulador y soberano creador de ti mismo, te advirtieses y plasmes en la obra que eligieses. Podrás declinar en los seres inferiores que son las bestias, podrás reivindicarte, según tu ánimo, en las realidades superiores que son divinas. ¡Oh suma libertad de Dios padre, oh suma y admirable suerte del hombre al cual le ha sido permitido el alcanzar lo que desee, ser lo que ambicione! -. *Pico Della Mirándola*. (citado en Ruiz, 2010, p. 3-4)

Una apreciación a “escala tripartita de los seres que corresponde a las inteligencias, a las almas y a los cuerpos” (Ruiz, 2010, p.3). Esta condición de DIGH,

innata o propia a la condición humana, hace que seamos según los fundamentos kantianos, un “fin en y por nosotros mismos, de este modo se extrae que de ninguna manera un individuo puede hacerse propietario de otro y subordinarlo a su voluntad, ya que esta valoración fundamental e innata nos atañe igualitariamente por nuestra condición de vida, y no por jerarquias” (Valls, 2015, p.280). Entonces, por ende, se deberían abolir los privilegios otorgados de cuna, por sexo, género, raza, posición económica y demás, porque solo, así como lo advirtió Bobbio, (citado en Rey, 2012), se entendería y se daría “la igualdad en libertad y fraternidad, principios universales angulares normativos, tanto legales como morales, de origen divino, reguladores de la vida social” (Baggio, Orrego, Salvat, & Vatter, 2007, Párrafo, 9) desarrollados con ahínco a partir de la revolución y “denominados como conquistas sociales y bandera emblemática para gestionar la defensa de los obreros de las tiranas garras y agudos colmillos, del mundo capitalista” (Cabieses, 2013). Tal y como se observa, en:

La constitución alemana de Weimar (1919).⁷ Pilar de los Des asistenciales en seguridad y salud para los asalariado, dentro de esta se establecieron las primeras esquemas o políticas públicas de protección colectiva donde el estado tenía una nueva función de protección y garantía respecto del régimen de los seguros sociales obligatorios y los empleadores responsabilidad ante los accidentes en las áreas laborales, así lo ejemplificó López Oliva (2010)

⁷ Disposiciones referidas a los derechos sociales asistenciales, concretamente a la seguridad social en salud; estas normas fueron impulsadas por la socialdemocracia alemana que propendía por la protección a los citados derechos. tomadas en el ordenamiento colombiano en 1936 (López Oliva, Volumen XIII - No. 26 - Julio).

La Constitución de Weimar fue de gran influencia en Europa y América, por su ideología de fondo social que se caracterizó por el reconocimiento de los derechos sociales como la asociación, la salud, la huelga, y se fundamentó en principios como la equidad, germinando de este modo la seguridad social, como muestra en salud y los derechos laborales salario, descanso obligatorio, etc. (p.234)

La atribución de esta norma en el estado colombiano, se haya inscrita en el Acto Legislativo de reforma constitucional, 01/ 1936 en el artículo noveno, en el que se consagra el cumplimiento del deber social estatal en la protección de las prerrogativas jurídicas de los colombianos, y la especificidad de resguardo de los trabajadores, como se advierte en el numeral once del mismo Acto Legislativo.

El tratado de Versalles (1919), el cual, sustentado en la justicia social y la hermandad de los pueblos, fue creado y proyectado al mundo después de la I guerra mundial, en este acuerdo se dio origen a la organización internacional del trabajo (OIT) para proteger al único y máximo perdedor de la crueldad que el mismo suele imponer; al hombre. La importancia de esta institución (OIT), se determina a través de una serie de reglas de trabajo, que se han ido renovando en pro de mitigar las situaciones de acoso, en ese equilibrio o desbalance de poder, patrón- empleado; en las que se comprende la limitación del tiempo laboral; el salario mínimo, el amparo a mujeres y niños, la seguridad social, la equivalencia en retribución salario trabajo y las condiciones del mismo, etc.

Tal y como se observa, en la norma primogénita de la OIT, la declaración de Filadelfia (1944), la cual, cimentada en la seguridad social, arguye que “el trabajo

no es mercancía”, ni debe hacerse a coste de las vidas humanas, afirmaciones que inspiran y se incrustan en la tan importante Declaración de los derechos humanos (1948), en el núcleo correspondiente a los derechos laborales (DL), como derechos sociales o de la comunidad, los cuales tienen o vinculan otros aspectos característicos adicionales a los aportados en la revolución francesa, que, desde el aspecto teórico filosófico, en prevención del acoso laboral, giran en torno a tres aspectos centrales, que corresponden a:

La persona humana

Existiendo una amplia definición filosófica de este concepto, diversos autores se han pronunciado sobre la misma, desde la antigüedad hasta nuestros días, en los que, bajo una nueva representación holística del cambio evolutivo, es percibida como consecuencia de la tendencia progresiva inseparable de la vida, que se crea como una novedad en la que se asevera que:

el ser humano no es una lucha, es una transformación paradigmática en el contexto de su propia historia, de su historia racional, que se refleja en las revoluciones intelectuales propuestas desde la ilustración, que han incitando a la destrucción de las grandes teorías y los arcaicos modelos dominantes; que explican el cambio en el que el ser humano en términos generales, puede ser entendido como la estructura de un yo que encarna la vida... estructura empírica de la misma, es una disposición cerrada; pero mi vida, es decir, yo como persona, soy una estructura abierta. (Burgos, 2016, p.p. 30-33-37)

Que se construye en el axioma *Kantiano* de “ser un fin en sí mismo”, en su valor *in situ*; que se aparta de la comprensión errónea de ver al hombre como un instrumento, un objeto rentable, de ventaja para la obtención de determinado propósito; ya que el ser, hoy debe comprendérsele, como un nuevo trayecto antropológico de persona, un ser individual, una humanidad, una vida digna, libre; dentro del rango valorativo de igualdad, que, descrita en la categoría legal, corresponde en concordancia al bien jurídico supremo, que reclama protección de todos aquellos actos que le son contrarios, que le manguean en su valor fundante de dignidad, unpreciado bien individual que permite a todo trabajador obrar en una reciprocidad de respeto, “que impone el deber a cada cual, de ver y tratar a su semejante como su igual” (Carpintero, 1987, p. 487), como “hermanos con las mismas atribuciones naturales y jurídicas” (Kriele, 2018, p. 44), que rodean el mundo laboral.

La actividad laboral configuradora de derechos

En un parafraseo de la tesis de Rodotá (2014), se dirá que estos en el mundo laboral, han ido en auge aportando oportunidades a nivel colectivo con proyecciones individuales; a su vez han redistribuido poderes; a su vez son sometidos a los imperativos de la seguridad y protección de los trabajadores; por consiguiente, los derechos laborales, implican una nueva conciencia, una nueva visión, en la que “el trabajo como condición u atributo máximo del hombre” (Jaccottet Freitas, 2013, p. 594), un macro derecho, descrito en la jurisprudencia como:

un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que, a través de él, la persona

y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno. (Sentencia 611/01, Magistrado ponente: Jaime Córdoba Triviño, p. 7)

El trabajo, “nace del actuar humano, que se presta en una relación de dependencia”, (Baldin, 2015, p. 364), dinámica, bidireccional de derechos y obligaciones que pueden ir en línea horizontal, ascendente descendente, o sea entre los mismos empleados, empleador, trabajador y viceversa. Esta relación como cualquier otra, necesita de parte del ente estatal, la elaboración de normas legales que sean neutras entre empleador - empleado y equivalentes entre derechos y restricciones, articulados sobre la base de aquellas condiciones que posibilitan la praxis del mismo derecho al trabajo, junto al mismo derecho en otro (s).

La justicia social

Siguiendo a Kant (1797), la idea de una comunidad laboral pacífica aún en construcción en la que se pueda establecer relaciones reciprocas de., entre sus miembros, no es algo idealista (ético), sino como un principio jurídico, esto, debido a que la naturaleza ha puesto al hombre en modo de convivencia en la superficie del globo terráqueo, en el que todos dentro de esta extensión contamos con los mismos derechos, por ende y de manera consecuente, se debe de fomentar las relaciones laborales en el marco de unas relaciones sociales permanentes,

continuas, ya que son los hilos en los que se teje la justa conciencia de la moral laboral social que se proyecta en el comportamiento individual.

Dicha característica, y acorde a los postulados de la teoría de Rawls (1979), quien argumentó, que todo individuo ostenta un signo privilegiado acorde a los principios de justicia que son objeto de pactos entre personas racionales, libres e iguales en una situación contractual justa, pueden contar con una validez universal e incondicional; ya que la justicia aporta en su sentido lógico, de utilidad común, las herramientas para combatir las acciones dañinas que afectan el bienestar de los individuos que buscan dentro de su sociabilidad relacional laboral, un buen trato, pues, la finalidad suprema de la justicia social, es que el hombre viva sin temores; libre de acciones que causen dolor físico o mental.

Pues, como lo afirma Skutch (2000), la justicia social debe de avanzar prohibiendo toda actividad incompatible con el desarrollo de la vida laboral, condenando, y poniendo fin a todos aquellos actos que vulneran la vida laboral en sus aspectos más elementales de dignidad, libertad; igualdad, solidaridad, respeto tal y como se proyecta desde la conciencia social laboral, propuesta en la Constitución colombiana de 1991.

1.2. Aspectos filosóficos normativos implícitos en la Constitución Colombiana de 1991 en prevención del acoso laboral.

La filosofía puede ser entendida como el pensamiento lógico que impregna en la Carta Magna de 1991, desde el cual se ha permitido pensar y describir el derecho al trabajo desde una perspectiva proteccionista en razón del mismo ser como trabajador, esto es debido a que como lo sostienen Ríos, Aguirre & Macias

(2017) “la Carta Magna posee una serie de valoraciones bien delineadas, y ordenadas categóricamente y jurídicamente, sin mayores resistencias (p.101), para proteger al trabajador en sus aspectos innatos como la moral y dignidad. Dos semblantes que como lo enseñó Cofré Lagos (2004, punto 3) son con los que se redefine el concepto de persona como trabajador, un ser abierto, relacional, que sólo alcanza su total realización en el trato con el otro.

Moral y dignidad, son dos sustancias diferentes que construyen una misma unidad, susceptible de apreciación socio-jurídica, que ubican al hombre como trabajador, como persona, en una extracción sinónima de dignidad, máximo bien individual, de posesión igualitaria humana, tal y como figura en la Declaración de los Derechos del Hombre: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad.” Un “conocimiento filosófico humanista, interpretado por el pensamiento kantiano de imperativo categórico fundado en el componente trinitario de autonomía, libertad y racionalidad” (Cerezo Galán, 2012, p.187), que cada persona-trabajador necesita se le proteja y respete.

Como un “valor cardinal y primario vinculado a la posibilidad de elegir los propios fines- autonomía; llevarlos a cabo -libertad; y asumir las consecuencias – responsabilidad” (Beltrán, 2017, p. 73) de nuestros actos, de nuestros pensamientos, y pensar bien, responsablemente es la base o principio de la moral, que se advierte como

un valor ético- jurídico de la existencia humana y, por tanto, funda normas ideales de aplicación general para todos los hombres y todas las sociedades [...], este valor, objetivo cuyo contenido exterioriza una situación propia de

cada persona pueblo y época. Hay, desde luego, una moral genérica que incumbe a todos los individuos y que constituye el mínimo indispensable para todos. Este valor común es el que se imprime a las normas que son aplicadas a situaciones puntuales de carácter individual. (Serrano Sanín, 2014, p.5)

Con esto, se indica que, “existe una moral que comprende por completo a toda sociedad, y otra de carácter individual; esta última es la valoración que cada uno hace de sus actos en relación con la moral general” (Serrano Sanín, 2014, p.5); entonces, puede decirse que de un lado u otro, esta es un valor guía que se aplica en la vivencia lógica de las situaciones, y funciona como una especie de indicador de como se debe vivir en la comunidad laboral, del como deben actuar sus asociados; ya que como lo expuso James (2007, p.18), la moral indica un beneficio, un provecho positivo que desde el acoso, se ubica en no dañar a otro (s), en tener relaciones de convivencia dentro del entorno laboral sanas, armónicas.

Y ¿cómo funciona este indicador moral?, pues cada quien, mediante su facultad racional, sus vivencias y pautas educativas, examina cada una de sus acciones y sus consecuencias, concluyendo lo bueno y lo malo de las mismas. Porque “la moral es la mínima pauta de la conducta racional” (James, 2007, p.36)., que dentro de las diversas normativas legales referentes al acoso o *Mobbing* laboral, según una extracción del pensamiento de Bentham (1836, p.6) conduce las relaciones personales dentro de la benevolencia, el respeto, el bienestar propio y el de la comunidad; la moral y la dignidad serán pues, el objetivo central de las codificaciones que traten en este caso el tema de acoso laboral, en las que se

aprueba la benevolencia, el trato con decoro y se veta al que quiere causar daño con el lenguaje y/o actos.

La grandeza o dignidad está esbozada fundamentalmente en un plano moral (Cerezo Galán, 2012, p.187), como cimiento de los derechos de los trabajadores en los siguientes aspectos:

1.2.1. condiciones dignas de Trabajo y/o trabajo decente ⁸

Si se preguntara a los trabajadores ¿que entienden por condiciones dignas de trabajo y/o trabajo decente? Muy seguramente la respuesta a este interrogante seria la realización del trabajo en un contexto de equilibrio de todos aquellos factores que envuelven al mismo, como vida, trabajo, salario, descanso, aprendizaje, para (Rodgers SF, p.17, Moreno Jiménez, 2011, p.6), este aspecto es el que permite mejorar la calidad de vida del individuo, ya que envuelve tanto al derecho a la salud en el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y moral de todo trabajador.

Este aspecto, también corresponde al concepto jurídico, cuyo objetivo en el marco de prevención del *mobbing* laboral, se establece según la “OIT en la creación de un ambiente de respeto a los valores ético- morales, a la justicia social, a la paz y la no discriminación, libertad, equidad, seguridad” (Somavía, 2014, p. 9). Doctrinariamente, este concepto expuesto por Montoya, Méndez, & Boyero (2017), hace referencia a una serie de circunstancias integradas que comprenden el área humana, ecológica, social, económica, jurídica, tecnológica, etc. en el marco de las

⁸ Artículo 25. CP (...) Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

cuales se desenvuelve la actividad laboral, e influyen en la práctica de trabajo y sobre las relaciones laborales con las que se pretende dar satisfacción psicológica, física y moral a los trabajadores. En síntesis, puede decirse que el trabajo decente es aquel que se desarrolla respetando los derechos de todos aquellos que se encuentran en la relación laboral y comprende los siguientes aspectos,

1.2.2. La libre elección

Los seres humanos en su conformación natural, cuentan con lo que se determina como la facultad, virtud, voluntad o poder de razonar, de pensar; aunado a la potestad de la libre elección para buscar en el medio laboral, la labor técnica, tecnológica o profesional, que se adapte a su estilo o proyección de vida; esto quiere decir, que cada individuo dispone de su capacidad intelectual, para analizar los pros y los contras de una decisión probable para lograr un determinado objetivo; que en este caso supondría el decidir tanto como la profesión u oficio, si trabaja, cuando y para quien lo hace. La libertad de trabajo hoy es un derecho, constituido a partir de los factores racionales, integrados en la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, por ende y contrario a esto, que el coaccionar, obstaculizar, a un individuo desempeñarse en una labor determinada está prohibido como mandato constitucional y legal.

1.2.3. Remuneración adecuada

Esta se describe y parte de la base de lo que se denomina como salario mínimo a diferencia del salario máximo de épocas anteriores, en los arts 25- 53. 334

de la Constitución Nacional, de igual modo en la Ley 278 de 1996⁹, decreto 1724/2021.¹⁰ La remuneración, en el código sustantivo del trabajo, es señalada como la contraprestación directa del trabajo; nada lejos de lo propuesto por Smith, (1983), que desde la proyección económica, para el cual, “el salario constituye la recompensa natural al trabajo”, y en la hipótesis socialista de Marx, (1946, p. 33), quien afirmó que “el salario es el precio del trabajo realizado, pero también lo argumentó y de forma pertinente en la comprensión del acoso laboral, como una forma de encubrimiento de la explotación capitalista cuando no corresponde a una compensación equitativa a la diligencia realizada”.

Esta remuneración o compensación mínima, se asocia a la garantía de una vida digna, entendida en la satisfacción de necesidades, la subsistencia a través de lo que se denomina, “mínimo vital en procura de una calidad de vida aceptable para los seres humanos” (Salazar, 2018, p. 18); por consiguiente, cuando no se paga a destiempo, o se deja de pagar, se constituye una forma de acoso que afecta el cubrimiento de las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar, dicho esto de otro modo y como lo sugieren (Neffa, 2015 p.83; Moreno Jiménez, 2011, p.7) cuando el pago del salario no es acorde con la función o tarea laboral realizada, no se paga a tiempo o simplemente se deja de pagar, se observa un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y un rápido aumento de las afecciones en la salud psíquica-emocional, debido al efecto negativo que desencadena tensión, ansiedad, angustia, estrés laboral y altera el desarrollo de la vida habitual del trabajador.

⁹ por la cual se crea la “Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política (Ley 278 , 1996)

¹⁰ Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal del año 2022 (Decreto 1724, 2021)

1.2.4. La jornada y a períodos de descanso

De acuerdo con (Moreno Jiménez, 2011, Neffa, 2015, p 268), “existen diversos estudios científicos, se ha comprobado que el exceso de trabajo, o los mismos realizados de forma repetitiva, sin un descanso, produce serios problemas físicos, psicológicos y de seguridad en el trabajador”. Estos efectos desfavorables, se evidencian en una de las patologías más comunes, pero a la vez compleja, en este ámbito, y es conocida como, estrés; “una señal de alerta que evidencia la problemática psicosocial en el entorno laboral” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003, p. 5). El según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (1999), en su informe titulado, “Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Argumenta que:

(...) el estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo [...]. El estrés se produce por la mala adecuación entre la persona y su trabajo, por los conflictos entre nuestros roles en el trabajo y fuera de él, y por no tener un nivel razonable de control de nuestro propio trabajo y de nuestra propia vida.
(p.14)

En síntesis, y señálese en pocas palabras, que la sobre carga de trabajo, la falta de descanso, las largas jornadas, el trabajo monótono, rutinario son considerados modalidades de acoso laboral, que se configuran como persecución, inequidad, y entorpecimiento laboral; así se evidencia en la ley 1010/2006, este señalamiento es debido a estas afecciones impiden la recuperación del trabajador,

en los factores de tiempo para sí mismo y su familia, descanso, recreación, con lo que se va generando desmotivación hasta tal punto de causar afecciones crónicas emocionales que se evidencian o proyectan en la salud física.

Recuérdese que la jornada de trabajo está regulada en el Art 161 del código sustantivo del trabajo, la ley 2101/2021¹¹, con la que se reduce de forma gradual de 48 a 42 las horas laborables para el año 2023; decreto 1072 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” , el cual en su capítulo dos, establece lo correspondiente a la jornada de trabajo, descanso obligatorio, vacaciones y recreación. Además de lo anterior, se haya la nueva regulación de la ley 2191 de 2022, definida como la garantía a la “desconexión laboral”; recordando que la conexión laboral, tiene su origen en la emergencia sanitaria suscitada por el virus *Sars- cov-2 covid-19* y sus diversas variantes, las cuales obligaron a la población mundial al confinamiento de su espacio personal, y desde allí, por medio de la conexión digital, se desarrolló la vida cotidiana de las personas, en aspectos como: entretenimiento trabajo estudio, salud, etc.

La conexión laboral en casa, para muchos empleadores públicos o privados, se convirtió en el argumento central para que el empleado estuviese conectado laboralmente en la fórmula matemática diaria 24/7; entonces lo que hace la referida ley, es permitir el nuevo Derecho a la desconexión laboral, para evitar el acoso que provenía o proviene de la sobre carga laboral, que se había fomentado con la conexión digital; reafirmando dentro del concepto de desconexión, el horario

¹¹ Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

establecido y/o permitido de trabajo, en sus horas ordinarias y las máximas horas laborables consentidas, vacaciones y tiempos de descanso.

1.2.5. El derecho a la igualdad en el trato – prohibición de trato desigual y discriminatorio ya que constituye acoso por inequidad de trato laboral

El trato en equidad, es hoy un derecho que hace parte del mundo laboral, que comprende la igualdad y la no discriminación; que vistos desde la posición filosófica amplia desarrolla por Facio Alda, (S.F) se refleja de la siguiente manera:

[...] Desde la representación de los Derechos, humanos, la igualdad no se refiere a la similitud de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado moldeado en la casi la totalidad de instrumentos legales nacionales e internacionales, no es expresivo de la realidad, es decir, no se muestra en términos de ser, sino de deber ser. Es más, la gran innovación introducida por la doctrina de los derechos humanos es haber hecho de este principio una norma jurídica. Esto quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente ante el reconocimiento de la diversidad humana. (p.67)

Así mismo, según Dworkin (1989), corresponde a la condición natural de ser personas, que está implícita en la dignidad y la igualdad política, y, desde el engranaje de estas dos posiciones, natural y política, se comprende que todos como trabajadores, mezclados en una diversidad y centrados en la pertenencia a la misma comunidad laboral, merecemos un mismo trato de acción y palabras, en la superación de una problemática que ha encerrado a las personas en una serie de

estatus personales inocuos como la lengua, religión, sexo, poder económico, político y demás que deben de ser derribados en señal de respeto a una igualdad que no niegue la diversidad; sino que se aferre a ella, como un signo inequívoco de lo que somos y de lo que estamos compuestos.

El trato igualitario, normativamente se halla establecido en el artículo 13 de la Carta Magna,¹² en la expresión alusiva en la que a todo individuo se le debe un trato igual. Téngase en cuenta que esta primicia constitucional, está centrada en el trato igualitario en situaciones semejantes y en personas en igualdad de condiciones, lo que se conoce como igualdad entre iguales, sin abandonar, o que se desdibuje que toda relación está enraizada con el trato digno, con respeto a los derechos del prójimo. Otra forma de entender lo referente a la igualdad de trato, está en el principio que acompaña a la igualdad, en este caso es la no discriminación laboral, la cual, trae a colación que nadie puede ser tratado de forma degradante, humillante, por sus condiciones físicas, (discapacidad), de raza, sexo, género, por status económico, por su creencias religiosas o convicciones políticas. La prohibición de trato diferente en defensa de los trabajadores se ha suscrito en nuestra normatividad, entre las que se encuentran:

La ley 22/1981¹³. "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial" Sustentada en la igualdad y DIGH que

¹² Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (constitución Política Colombiana).

¹³ El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria (Ley 22 "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial", 1981).

embarga a los seres humanos y en la garantía de igualdad ante la ley, en el numeral 5, literal I, fundamenta la no discriminación racial- étnica, en el trato laboral, que comprende desde la obtención de un empleo, condiciones de trabajo y salarios equitativos ante el desarrollo laboral igual.

La ley 1098/2006. Código de infancia y adolescencia, la protección a los menores desde los 0-18 años de edad, en la garantía a sus Des como sujetos de especial protección, en el reconocimiento a la igualdad, la DIGH y siguiendo las reglas normativas de no discriminación estipula en el art 20 en los literales 12-13 la protección la protección al menor ante cualquier situación laboral que ponga en riesgo la salud, la educación, la seguridad e integridad de los menores, conforme a lo establecido en el art 182 de la OIT.

La ley 1496/2011. Esta modifica el CST en los aspectos que comprende la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres. La discriminación de trato en materia salarial será de forma directa cuando el pago sea diferenciado haya sido motivado por las razones de sexo, género. Y a modo indirecto, cuando las situaciones de inequidad retributiva ya sea de manera tacita o expresa provengan de una norma jurídica. De aquí también se desprende lo normado de igual trabajo, desempeño laboral, tiempo y condiciones labóreles, corresponde un pago igual (art 143, CST). Y lo reglamentado en la ley 823/ 2003, sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en los espacios públicos privados, rurales y urbanos, con esto se busca que aquellas puedan cultivar y ejercitar sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales en unión con libre albedrio y

desarrollo de sus capacidades cognitivas y físicas, le permitan alcanzar el progreso individual, social y estatal.

1.2.6. Seguridad laboral

Desde la vivencia de lo cotidiano se comprende como estar libre de cualquier amenaza chantaje, intimidación u agresión. Desde la configuración lingüística, la RAE, recoge este término como cualidad de seguro y “de seguridad” como locución que se aplica en el marco constitucional, en el propósito de velar por la seguridad de los trabajadores y específicamente dentro del ámbito laboral, debe de comprender la emancipación de todo aquello que aflige a los trabajadores, es decir que aquellos, se sientan libres del miedo, del hostigamiento, porque están dadas las condiciones dignas y justas en la realización cotidiana de las actividades laborales, las cuales deben “de estar libre de sufrir opresión, daño físico” (Arbeláez, 2009, p.99)

Por lo tanto, hablar de seguridad laboral significa de forma primigenia, el establecimiento desde el ente estatal, de la protección del trabajador, comprendiendo el tema de la seguridad laboral, como un bien individual, un derecho privado, de cada individuo, que tiene que estar garantizado por la sociedad, a través del pacto o contrato social (Hernández García, 2020, p.36). Bajo este argumento, contractual, el Estado se convierte en el guardián de la seguridad y en la médula de las consideraciones para crear normas que protejan la seguridad de aquellos, en términos de salud, vida, estatus, o de un modo más amplio, la protección a la libertad, desarrollo, seguridad y derechos humanos del trabajador.

Que deben de ser garantizados a través de políticas preventivas que sirvan para apalear todas aquellas acciones que amenazan la seguridad, la su salud, tanto físicas como psíquicas del trabajador ante la posibilidad sufrir determinado daño derivado de un riesgo laboral que deviene de ciertos factores que pueden entenderse como AL, que desencadenan hechos o situaciones sistémicas e iterativas, con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador (Camacho & Mayorga, 2017, p. 161).

Entonces, seguridad laboral también significa y desde un enfoque preventivo, que el empleador a través del contrato laboral, sea el primer llamado obligatoriamente para implementar las medidas de resguardo establecidas por el ente estatal, para que los entornos laborales sean a modo preventivo, seguros libres de lo que se considera riegos y enfermedades laborales.

1.2.7. La intimidad

Como aspecto filosófico nace según Sarmiento, Ardila & Báez (2016), del “conjunto de libertades fundamentales que la doctrina encuadra dentro del ámbito protector de la vida privada, que comprende, ante todo, la vida interior” (P.47), que de manera metafórica de la comprensión de la libertad propia que conlleva a la intimidad, corresponde a un caparazón, a la capa o escudo protector, que brinda seguridad al interior humano de la exposición pública del mismo, es la libertad de mostrar solo lo que se quiere o se requiere en el momento o circunstancias necesarias. Para Iglesias Cubría (1870), el pensamiento sobre el cual se erige la intimidad, está dado en la comunicación, y ¿porque en esta? Porque la intimidad

corresponde a todo aquello que se quiere comunicar, es lo reservado de cada persona, que no es lícito a los demás invadir, ni siquiera con conocimiento de causa.

En síntesis y a lo largo de esta exposición de cada uno de los aspectos filosóficos normativos aquí acotados, los cuales se constituyen como los semblantes con los que constitucionalmente se protegía y protege de forma indirecta al trabajador de las conductas de acoso laboral, pues no existe una definición expresa como tal del concepto en la Carta Política de 1991, pero si, dentro de ella se sientan las bases que dan origen 25 años después a la ley que trata de forma específica este tema; la Ley 1010 del 2006, con la cual se busca proteger los aspectos innatos del ser-trabajador, como lo son la libertad, la moral y la dignidad.

Capítulo 2. Caracterización del acoso laboral según lo estipula la ley 1010/2006

Dando continuidad al capítulo anterior, y atendiendo al concepto de caracterizar, que según la RAE se constituye en describir los aspectos particulares que en este caso corresponde a la exposición de los puntos centrales que llevaron a la creación de esta importante norma con la que se ha pretendido frenar una situación que menoscaba la esencia interna, al valor del trabajador en sí mismo como persona, y parte de una organización. por consiguiente, es importante conocer para mayor comprensión los siguientes aspectos claves en su creación.

2.1. Origen y significación conceptual del acoso laboral, desde el léxico hasta las disciplinas psicológicas, médicas y jurídicas

El concepto procede del léxico inglés, “en la acción verbal *to mob*, que traduce regañar, atacar, maltratar, asediar, mientras que *mob* como sustantivo significa muchedumbre, jauría” (Carvajal & Dávila, 2013). Desde este significado, el término expone un fenómeno de grupo (Hirigoyen, 2001, p. 70), que según Urresta (2013) “el etólogo Konrad Lorenz, (1963) lo utilizó para describir el comportamiento agresivo de los animales al encontrarse en manadas, como una cuestión de jerarquía, de liderazgo”; mientras que el siquiatra Carroll M. Brodsky (1976)¹⁴, enfatizó esta problemática en el marco de lo que se denomina actualmente como higiene y seguridad en el trabajo, haciendo referencia al mismo en los accidentes y

¹⁴ en un estudio motivado por la promulgación de una nueva Ley de condiciones de trabajo en Suecia, el cual se basó en la dureza de la vida de los trabajadores dentro de las organizaciones ambiente colmado de accidentes laborales, exceso de trabajo, maltrato por parte del empleador, humillaciones y agotamiento físico; sin embargo, no tuvo mayor impacto sobre el estudio científico del mobbing (Aguilar, Cano, Osorio, & Rodríguez, 2012, P. 8)

enfermedades laborales provocadas por el estrés que proviene de las acciones monótonas y las relaciones laborales conflictivas.

En la siguiente década, “el galeno sueco Leymann, es quien populariza la significación del mismo a través del estudio de la población escolar infantil en la que se presentaban focos de agresividad física y comunicación destructiva” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2017); a su vez este autor, fue quien propuso “el uso de la expresión *Bullying* para referirse a la conducta inapropiada de niños y adolescentes en las zonas escolares, y acoso, cuando los hechos sean realizado por adultos” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2017). En los años 90, la psicoanalista de origen francés Marie-France Hirigoyen, conduce el concepto de AL, en el énfasis de las palabras, ya que estas también pueden ser tan fuertes que en determinados casos y contextos desestabilizan y destruyen a alguien; entonces

[...] cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, las, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (Hirigoyen, 1999, p. 43)

Luna 2003 (citada en peralta, 2004), describe el acoso laboral dentro de las relaciones desiguales de poder, de la siguiente manera:

Entre los que intervienen en el proceso e inclusive en los que están en categorías semejantes ocurren situaciones en las que se confiere más poder a una parte que a otra por motivos de antigüedad, jerarquía, vínculos con

personas cuyo poder es aún mayor, o ubicaciones jurisdiccionales con algún peso específico. De esta manera, la persona puede hacer uso de su autoridad hasta convertirse en agresor de otras a quien considere diferente (s) o amenazante (s).

Desde el espacio jurídico que tanto nos atañe, pero a su vez en una conjugación de aspectos aportados por la rama psicológica, la abogada argentina Díaz, (2007) lo define como:

[...] una constante e intención de agravio verbal y modal que recibe un trabajador de parte de otro (s), que actúan de modo cruel con el propósito de lograr su destrucción o psicológica y alcanzar su salida de la organización o su reducción a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos que distan de un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (p. 5)

Obsérvese que en cada uno de los aportes la noción de AL, se va ampliando y ha establecido pautas puntuales que le caracterizan como tal; como una conducta que comprende una serie de verbos, de acciones conductuales de oprobio, sobre otro ser; dichas conductas también advierten una temporalidad finita o infinita, entre de una sistematicidad, de hechos contra la moral, de actos que en algunos casos se tornan punibles; pero que siembre van a afectar la armonía laboral, y menoscabar los derechos laborales.

2.2. Diversidad normativa en el surgimiento de la ley de Acoso laboral colombiana

Este aspecto es dado como una cadena en la que diversos estados se han ido sumando en la lucha contra los eventos de acoso laboral, ejemplo de esto se encuentra en:

Suecia

el cual, en diversos estudios se señala como el primer Estado en legislar acerca del tema, asegurando de este modo un entorno saludable para los empleados y la responsabilidad de los empleadores en resguardar dichos ambientes con cero tolerancias a la violencia, la ley que se aplica desde el año 1993, es: *Grundlagen för Förebyggande av risker*, ley básica de prevención de riesgos.

Bélgica.

Con una diversidad normativa que amplía el acoso más allá de la complejidad sexual, Céspedes & Martínez (2016) muestran esta ampliación

La ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo, del 10 de enero de 2007, y del Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Estos instrumentos jurídicos tienen alcance nacional. La ley hace énfasis en la prevención, y crea la figura de un mediador a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; igualmente, otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias. La

ley contiene como conducta típica del acoso laboral a las conductas violentas externas a la empresa. (p.14)

Italia

El tema es regulado via jurisprudencial, según autores como (Morales, 2016, p.14), advierten de una regulación por provincias, y en la página web de la OIT¹⁵ muestra la amplia diversidad normativa que se asocia y puede ser invocada cuando se presenten afectaciones psicomorales en los trabajadores sean estos autóctonos o extranjeros.

Francia

Según se advierte en la página *International Labour organization* (2003), la regulación correspondiente a este tema se haya inscrita en diversas normas modificatorias del código laboral francés, por ejemplo:

la ley 2002/73 de modernización social, el eje de preocupación normativa es discriminación laboral, la ley núm. 2001-397, de 9 de mayo de 2001, relativa a la igualdad en el empleo modificó el artículo L.122-46 del Código de Trabajo francés, al realizar una ampliación sobre el acoso sexual, protegiendo así a las personas en todas las fases que puede comprender el empleo que puede ir desde la capacitación para el mismo, solicitud, remuneración, asignación, ascenso, el traslado o la renovación del contrato.

(*International Labour Organization* , 2003, párrafos 1-3)

¹⁵ Perfil de Derecho Laboral nacional: "Italiahttps://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang-es/index.htm#:~:text=No%20existe%20ninguna%20ley%20sobre,tambi%C3%A9n%20de%20los%20trabajadores%20extranjeros".

En el año 2017, este país adoptó la ley de desconexión, la cual regula el uso de dispositivos tecnológicos para el desarrollo de las asignaciones laborales. Apareciendo de este modo un nuevo derecho, que empieza su auge en el mundo global laboral, el derecho a la desconexión digital.

Alemania

Al ser un país federado, cuenta con una ley o constitución básica Ley Fundamental de la República Federal de Alemania (1949, modificada en el año 2020), que comprende todas las áreas del derecho, en el aspecto laboral, los artículos en relación con el acoso se inscribieron en el art 1- la DIGH, el art 9, pár 3, la libre asociación, art 12 escogencia profesional, y prohibición del trabajo forzado, salvo en el marco del cumplimiento de un deber público y bajo sentencia judicial. (Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 1949-2020), “penalmente el tema es regulado, como el delito de acoso moral- *Nachstellung* (parágrafo 238 StGB), que recae sobre quien, de forma no autorizada, acose a una persona, y, de manera persistente en cualquier entorno” (Fuentes & Pomares, 2010, p. 71), cuyo caso aplicara también en el ámbito laboral.

Australia

Afirmaba Mattheus & Julie (s.f.) que tras el fatídico caso de *Bullying* laboral, presentado en el año 2006, donde perdió la vida la joven “*Bodie Pnlock*”, a causa de las agresiones verbales y físicas provenientes de sus compañeros laborales. El Juez que condujo el caso describió el comportamiento de los agresores como actos delictuales humillantes, viciosos y perseverantes, la sanción otorgada fue a nivel

pecuniario y comprendió tanto al dueño del establecimiento como a los compañeros de la misma, otorgando así para el dueño de la cafetería el pago de un cuarto de millón de dólares, y a los compañeros el pago de casi 100 mil dólares para cada uno; después de esto los padres de la joven, emprendieron una larga lucha para la creación en el 2011, de la ley que lleva el nombre de la víctima, ahora los victimarios pueden ser acusados de daño psicológico e inducción al suicidio, obteniendo penas privativas de la libertad, de hasta una década, diez años.

Estados Unidos

Basados en el *commn low*, no cuentan con una norma específica sobre el tema, pero si regula los componentes temáticos que generan tales conductas, provenientes todos de actos de exclusión y/o discriminación, tal es el tema de:

discriminación laboral que infringe el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) de 1967 y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990. (Fernández & Escobar, 2021, p. 189)

México

Siguiendo lo correspondiente del art 123-A de su Carta Política, en lo correspondiente al “Derecho trabajo digno, socialmente útil y la creación de empleo”; se instituyó la ley federal del trabajo (expedida en 1970 y reformada en año 2015), digase que est es como el código laboral colombiano, en lo correspondiente al art IV, Rescisión de las relaciones de trabajo, atrs, 47-51; Titulo cuarto Des y

Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Capítulo I Obligaciones de los patrones, Art 133; En el Título noveno, los riesgos y enfermedades laborales; Título dieciseis Responsabilidades y Sanciones, art 994.

Las vías jurisdiccionales para investigar y sancionar las correspondientes conductas según lo establece la Comisión Nacional de los Derechos Humanos Mexico, (2017,p.21) son: la jurisdicción penal, en los casos de discriminación, acoso sexual, la jurisdicción civil, para la correspondiente indemnización por los daños derivados de esta conducta, determinada como un acto ilícito que causa daños que deben ser resarcidos obligatoriamente. Por último la vía no jurisdiccional ante los defensores de los DH, y las oficinas de control disciplinario para los empleados públicos.

Cuadro 1

Síntesis construcción normativa del acoso laboral en diversos países del mundo

Países con ley de acoso laboral			
Estado	Año	Normatividad	Que se protege
Suecia	1993	<i>Grundlagen för Förebyggande av risker</i> , - ley básica de prevención de riesgos.	Al trabajador en relación con los Desf bajo el sustento de la DIGH, la afectación a los daños morales, que suelen ser causantes múltiples afecciones a la salud, física y mental de los trabajadores; al daño mismo a la RL, en lo correspondiente al trato digno, fundado en lo que corresponde al
Belgica	2007	Ley sobre la prevención de la violencia psicológica	
Colombia	2010	Ley 1010 del 2006 – conjunto normativo al respecto de la problemática sobre la que se estructura el AL. Aporta definición sobre lo que corresponde al AL	
Francia	No tiene ley propia pero regula el tema en	la ley 2002/73- la ley núm. 2001-397, respecto a la igualdad, el artículo L.122-46	

	diversidad normativa	del Código de Trabajo francés, en lo referente a la problemática de componente sexual.	respeto al prójimo, al compañero laboral.
Australia	2011	La ley que lleva el nombre del caso emblemático de la joven “ <i>Bodie Pinlock</i> ”,	
Italia	Sin fecha	El tema es regulado vía jurisprudencial	
Alemania	2020	Modificación constitucional art 1-3-9	
Estados Unidos	<i>commn low</i>	Regulaciones civiles – antidiscriminación	
Chile	2012	La ley 20.607 – aporta definición de lo que corresponde al.	
Ecuador	2017	Ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el AL, también aporta una definición sobre el mismo.	
Perú	No existe una normatividad concreta	Regulación por temas que encierran el AL, como la ley de hostigamiento sexual, Ley N°27942, la ley de seguridad en el trabajo. Ley N°29783,	

Nota: cuadro de elaboración propia, todo su contenido esta respaldado en lo correspondiente a los ítem propios citados en la normatividad correspondiente a cada estado.

2.3. Las diversas modalidades en que suele presentarse el acoso

Estas acciones no tienen una sola forma de ocurrencia y puede encontrarse en la interactividad y sistematicidad de las siguientes acciones:

Agresión laboral

Existe una definición amplia, pero no específica de los actos que corresponden a esta forma de hostigamiento, en la que puede identificarse de algún modo a toda expresión agresiva comportamental y de palabra tendiente a dañar la

integridad en sus aspectos morales, sexuales y físicos de todos los involucrados en la relación laboral. Este aspecto es explicado por diversos autores de la siguiente manera: Moser, profesor de la universidad, Rene Descartes, en París (1991-1992, p.p. 10-11), la relató como un comportamiento que transgrede las normas relacionales entre victimario y víctima, en el cual el agresor ha desplegado circunstancialmente en una serie de procedimientos marcados por juicios de valor y estereotipos de parte de los involucrados y espectadores que advierten tal comportamiento negativo en una intensidad que lastiman tanto física y moralmente.

En el mismo sentido, el psiquiatra español, Tobeñas (2003, p.53), quien representó la agresión como una manera de actuar disfuncional y manipuladora, lesivo – agresiva, y, Palavecino (2004), agregó la alteración anímica correspondiente al sufrimiento de la víctima, en una clasificación dimensional generadora del daño, que para Buss (citado en Andreu, Jesús, & Adrian, 2006), comprende:

(I) La dimensión del daño físico-verbal: lenguaje y fuerza (II) la dimensión activa –pasiva, correspondiente a la forma en que el opresor realiza la acción, si es a modo directo, indolencia o desidia (III) dimensión directa, realizada a modo consciente con un propósito. (p.p. 26-27)

Muestra de este aspecto puede darse en el modo intencional y continuo con el que se pretende hostigar de fondo al trabajador hasta tal punto de lograr su renuncia. Algunos casos comunes de este aspecto y proveniente de conductas del empleador, corresponde, por ejemplo, a que sin existir causa justa alguna se imponga carga excesiva de trabajo y horarios extensos del mismo a un empleado

(s). En lo propio a los compañeros, se ubica en las palabras, en el uso de un lenguaje tanto verbal como gestual ultrajante de la integridad moral, agregado a los señalamientos iterativos constitutivos de mofa y discriminación con la que se procura inferiorizar o degradar al compañero.

Maltrato laboral

Se adecua a las expresiones u actuaciones que afectan la moral, en el componente de la intimidad y buen nombre; ubicado dentro de un patrón conductual utilizado en cualquier relación laboral para obtener o mantener el control sobre quien se ejerce, ya sea según su rango, empleado o compañero. Este tipo de violencia, generalmente desplegada en el marco de la invisibilidad, dentro de generadores de terror activo, de acción o pasivo- omisivos, continuos y sistémicos que laceran anímicamente al trabajador. En la sentencia 572/17, se describe como:

actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual (...) expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral. (P.12)

Taverniers (citado en Blázquez, Moreno, García & Sánchez, 2010) muestran una pequeña clasificación de 7 conductas macro, que encierran dentro de si esas acciones generadoras de maltrato.

Cuadro 2

Conductas macro y sus componentes para el acoso laboral

Conductas macro	Conductas que la componen
Degradación	Ridiculización
	Desprestigios
	Desprecio
	Burlas
	Minimizar su importancia
Hostilidad	Coacciones
	Agravios – ofensa- insultos
	Amenazas
Apatía	Falta de apoyo
	crítica deconstructiva
	correcciones para inferiorizar
Intimidación	Física, verbal y gestual
Exigencia conductual	ordenes
	Intervención en la privacidad
	Exigencias demandantes- abusivas
Yerros de culpabilización	Falsas acusaciones
Bondad fingida	engaño
	manipulación

Nota: cuadro tomado de (Blázquez, Moreno, García & Sánchez, 2010, p.67) con el fin de mostrar las diferentes formas en que se puede ocasionar maltrato laboral.

Humillación laboral

Corresponde al desarrollo de un fenómeno de tención laboral que germinó y que probablemente ha florecido como la novedad inscrita en el daño moral, que cobra mayor relevancia en los tiempos modernos, decían autores como (Avishai, 2010, p. 76-77; Fernández A. S., 2008, p.p. 31-32), que es fruto de una “sociedad aun incivilizada en la que se atropella tanto los derechos como la dignidad, ya que es una sociedad aun dominada por el salvajismo cruel que recae sobre la siquis humana”, que termina afectando al yo en la existencia social” (Sofsky, 2006, p. 65 - 2010; Molina, 2018, pár, 18). Entonces podría decirse que la humillación laboral es todo un ejercicio de daño moral; es la ofensa, pública o privada que lesiona a la

persona en su sentir intrínseco, exclusivo e íntimo, en su naturaleza, en su autorrespeto, en su auto reconocimiento de amor y valoración propia que se ve peyorado por medio de actuaciones que buscan ridiculizar con gestos, palabras, determinado aspecto intelectual y/o físico, causando sentimientos de vergüenza, de destrucción de la imagen propia ante los otros y ante sí mismo.

Estas tres primeras formas de violencia moral, hasta aquí proyectadas, son más perceptibles y frecuentes a través de la invisibilidad de los gestos, muecas, señas, de palabra, gritos, de burlas, de ridiculización, de amenazas (Velazco, 2019, p.12), con las que se suele “intimidar, discriminar o irrespetar a otro; causando alteraciones como ansiedad, tristeza, irritabilidad, miedo y depresión, que afectan el desempeño profesional de las personas” (Velazco, 2019, p.12); tenga en cuenta que las palabras tienen el mismo poder de destrucción que un golpe, solo que, en las primeras, las secuelas, los hematomas, las fracturas perceptibles, mientras que las segundas, se ubican en la siquis y solo son auto visibles.

Persecución Laboral

En el diccionario digital etimológico dechile.net (S.F. pár, 1) “la palabra persecución de origen latín, *persecutionis* (acción y efecto de seguir hasta alcanzar), del verbo *sequi*, (*seguir*)” hasta el punto del hastío o fastidio, a una persona para que:

sufra o sobrelleve un daño de mayor o menor gravedad. Adiciónese a estas definiciones lo correspondiente a una irrupción general metódica, unos fines, y en concreto, se alcanzarán los elementos que la comprenden como una

acción dañosa tanto física y psicológica que puede constituir una acción delictual. (Liñan, 2009, p. 108)

Al ser un hecho consiente, discriminatorio que afecta los derechos laborales, al convertirse en, una conducta de seguimiento arbitrario de desmotivación, realizada sin autorización expresa de la víctima o judicial, cuya causa raíz o causa fundante puede estar centrada en diversos aspectos entre los que se encuentra la identidad de género, raza, nacionalidad, creencias religiosas, opinión política, con la que el persecutor u acosador pretende quebrantar los derechos del trabajador perseguido y/o acosado, hasta el punto de hacerle renunciar a su empleo.

Discriminación e inequidad laboral

De este principio o regla contractual, se infiere que en la cadena laboral los derechos y deberes están dados en igualdad de condiciones debido a que “en todos los aspectos principales del trabajo las personas deben ser apreciados y tratados de igual manera, es decir, en una condición uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo” (Rabossi, 1990, p.176). Doctrinariamente y desde el componente político en el que se desarrolla el concepto de discriminación, es descrito por Rodríguez Zepeda (2006) como:

Un componente político que parece avizorarse cuando se hace referencia a una “relación entre personas”, y para ser más precisos, una “relación asimétrica entre personas”. Lo que implica “un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos como la raza o la religión”. Esta acepción es, seguramente, la más extendida en el uso común del idioma, y ya posee un

sentido axiológico negativo, pues la diferenciación a la que aquí se alude supone un elemento pretendidamente superior y uno pretendidamente inferior sobre la base de algún rasgo de este segundo elemento de la relación que no es bien visto o aceptado por el otro. (p.22)

Dentro del derecho laboral, en el tema del *mobbing* laboral, se ubica en el trato preferencial o diferente que se otorga sin lógica o razón específica, tan solo, en un porque si de exclusión, en “un acto arbitrario, una conducta, actitudinal o de trato que pretende, consciente o inconscientemente, anular, dominar, ignorar y perjudicar a una persona” (Sentencia T-1090 de 2005). Esta circunstancia puede presentarse según Castro C., (2001) en:

(i) en la etapa precontractual, de manera directa, con la exigencia de los prerequisites contractuales impuestos en una carga inequitativa que genera un trato diferencial para el acceso al empleo. (ii) durante el desarrollo contractual, de manera directa o indirecta, por acción o por omisión, en la que el libre albedrio del empleador o jefe a cargo genera beneficios en pro de unos, en detrimento o no de otros (iii) En la finalización contractual, que suele estar acompañada de un despido injustificado generado por un trato discriminatorio. (p.p. 8-9)

Que germina desde el periodo precontractual y termina con un despido injustificado por acoso laboral, por un aspecto en el que la víctima no tiene la capacidad muchas veces de modificar, tal es el caso de las características propias del sexo, género, cultura, nacionalidad, etc.

Entorpecimiento laboral

Según lo define el diccionario digital de la Real Academia Española, (S, F,) la palabra “entorpecer proviene del latín (en) y *torpescēre* (torpecer), además de presentar tres significaciones que corresponden (I) poner un retardo (II) turbar lo intangible, el espíritu y el ánimo (III) turbar u obstaculizar”. Y este último aspecto es pertinente con el tema de esta investigación, el cual según Acevedo (2016, p.6), obstaculizar es “toda gestión o quehacer cuya inclinación es tendiente a entorpecer el desempeño laboral, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado” que suele centrarse en tres aspectos o acciones centrales que son:

- La obstaculización u colocación de trabas para realizar las tareas correspondientes al cargo.
- El esconder y/o bloqueo parcial o total de la información, de herramientas documentales e instrumentales para el desarrollo y cumplimiento de las actividades.
- La no ejecución o parálisis, sin justificación del desarrollo laboral.

El ejercicio de estos aspectos ya sea por el mismo empleador o compañeros, causa secuelas psíquicas, que suelen generar sentimientos de animadversión laboral debido a que mayoritariamente son generadoras de discriminación, humillación, maltrato agriones y pérdida del empleo.

Desprotección laboral

Toda disposición u orden dada por el empleador que puede llegar a ser contaría y /o violatoria de lo establecido legalmente en la asignación y ejecutoria de tareas laborales sin la protección mínima correspondientes, colocando de este modo en riesgo, tanto la salud, como la vida e integridad del trabajador. A modo de ejemplo, el no otorgar los elementos de protección personal a un empleado para la realización de sus actividades.

Por consiguiente y a raíz del análisis de todas estos actos de degradación laboral, por el Congreso de la Republica colombiana entre los años 2004-2005, aportó la noción legal que comprende la protección de los bienes laborales determinados como: condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, el *goodwill* , de las instituciones tanto públicas como privadas; dentro de un objetivo cuádruple centrado en definir, prevenir, corregir y sancionar, las siete cadenas, definidas por Leymann, (1988) de “*psicoterror*”, atrás aludidas, que generan todo un ultraje a la moral, a la dignidad, que perturban a la estructura laboral en la que se comprenden empleados, contratistas, superiores jerárquicos, en una correlación de dependencia que sobreviene de la relación contractual laboral, cualquiera que esta sea, por ejemplo: por contrato o prestación de servicio.

Por consiguiente, del compendio anterior se desprende en su máxime abstracción compositiva legal, quedando inscrita en el art 2 de la ley 1010/2006, el concepto de AL, de la siguiente manera:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (art 2 de la ley 1010/2006)

Lo importante de esta apreciación es que se ha de tener en cuenta como aspectos clave para el reconocimiento de esta conducta, que también son señalados en la (Sentencia T-882, Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto, 2006, p.p. 15-16) “definidos como elementos que suelen toparse en el acoso laboral: (i) asimetría de las partes; (ii) intención de dañar; (iii) causación de un daño; y (iv) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión”. Que en la norma aquí estudiada son descritos como: (i) cualquier conducta intencional, que haya sido insertada o no en la norma, que cause perjuicio al trabajador (II) que sea pública y/o demostrable (III) y que se desarrolle varias veces en una secuencia lineal de tiempo; para este último ítem, existen unas excepciones, ya que pueden presentarse cuestiones de acoso de un solo acto; tal es el caso¹⁶, de los que llevan implícito la violencia, que afecta la integridad moral, algunas veces física, y la autonomía sexual.

¹⁶ el bien jurídico tutelado –libertad, integridad y formación sexuales-, puede verse afectado con un solo acto, manifestación o roce físico, pero se entiende que para evitar equívocos el legislador, dado que aplicó un criterio bastante expansivo de la conducta, estimó prudente consagrar punibles solo los actos reiterados, persistentes o significativos en el tiempo, y así lo plasmó en la norma con la delimitación de dichos verbos rectores, compatibles con la noción de acoso (Sentencia SP 931, Magistrado Ponente: Hugo Bernate Q., 2020, p.28).

El segundo aspecto, como se advierte en el art 7 de la ley 1010/06, que corresponde a que toda conducta constitutiva de AL, sea “pública y/o demostrable”, para esto se requiere el soporte probatorio del elemento subjetivo del victimario; esto es que se haya inscrito y/o determinado el ánimo de excluir o de ofender al otro, de lo que surge el interrogante de ¿cómo probar la existencia de un daño moral en el aspecto psíquico, emocional y la relación de causa- efecto, respectiva en la conductas de acoso?; este elemento subjetivo del sujeto activo, es muy difícil de probar, por tal ha sido cuestionado en su constitucionalidad, en la sentencia C 780 /07, por considerarse violatorio de los derechos de quien asido acosado, de forma cerrada (privada), pues para aquellos, la carga probatoria se incrementaría considerablemente, ya que el hostigador procura en la mayoría de estos sucesos hostigadores se produzcan de manera reservada. La corte en su respuesta decisoria zanjó el tema aduciendo lo siguiente:

por cuanto la presunción establecida en el artículo 7° no se erige en una carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha sido víctima de estas conductas de manera pública, está en el deber de acreditar el acaecimiento de los hechos que considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la convicción de que de las conductas denunciadas se desprenden las consecuencias jurídicas establecidas ante la ocurrencia de acoso laboral. (Sentencia C-780, magistrado ponente: Humberto Sierra Porto, 2007, p. 44)

De igual manera, y aunque la Corte haya dado el asunto por exequible, o sea acorde a los parámetros constitucionales en la salva guarda de los derechos de los acosados, el tema probatorio tal, y como se establece en el art 165 de la ley 1564/2012¹⁷, en los testimonios de terceros, que en este caso serían los compañeros, que en la mayoría de los casos no prestan el apoyo correspondientes por miedo a las represalias centrada en la pérdida del empleo. La otra cuestión que se suscita, se encuentra en los medios probatorios digitales, como correos electrónicos, mensajes de textos y de voz en *whatsapp*, *telegram*, *tango*, *Messenger*, etc., los cuales “serán válidos siempre y cuando sean presentados en los de medios de prueba originales; esto con el fin de salvaguardar la confiabilidad e integridad de la información” (Espinell & Bolaños, S.F., p.3), tal como se estipula en la ley 527/99¹⁸, en el capítulo segundo, aplicación de los requisitos jurídicos de los mensajes de datos, en los seis numerales que le integran (numerales, 6-9).

En lo que respecta a los videos como medio de prueba, que pueden ser declarados inválidos por ser grabados sin la autorización de una de las partes, se recuerda que este ítem tiene una excepción, cuando es la víctima es quien los ejecuta en una situación en la que están siendo fracturados sus derechos, tal y como se observa en la sentencia T-233/07

¹⁷ Artículo 165. Medios de prueba. Son medios de prueba la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez. (ley 1564/2012)

¹⁸ Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones.

la grabación, interceptación de la voz o la imagen es viable jurídicamente como prueba, cuando exista o se exprese el consentimiento de todos los que intervienen en el acto grabado, predicándose como excepción de lo afirmado el evento relativo a la preconstitución de prueba cuando se es víctima de un delito y la obtención de la respectiva información comporta fines judiciales probatorios. (p.45)

Téngase en cuenta que todos los medios probatorios, germinan de la necesidad de demostrar la veracidad de los hechos en una defensa o acusación, acordes con el requerimiento de un debido proceso, por demás, una exigencia constitucional, que debe contemplarse en cada caso, en el que las partes deben tener de forma clara que puede o no constituir un acto de acoso laboral.

2.4. ¿Qué es y no es acoso laboral según lo determina la normatividad colombiana?

Para tener una demarcación clara de las conductas que modo objetivo podrían ser constitutivas de acoso laboral y cuáles de esta no están clasificadas como tales por la norma aquí descrita; además de que estas mismas pueden servir como un medio de conocimiento y evitar denuncias por conjetura, que pueden llegar a ser catalogadas como falsa y temerarias, las cuales, serán multadas económicamente y descontadas del salario de quien interpuso la queja carente de fundamentos facticos y razonables; como se aduce en el art 14 de la ley 1010 y la sentencia C 738/2006¹⁹; dichas conductas son las siguientes:

¹⁹ la multa no ofrece visos de desproporción, pues la misma es claramente más grave para el responsable de acoso laboral que para el quejoso temerario, independientemente de que el máximo de la multa por temeridad pueda ser superior, según el caso, al mínimo de la multa por acoso laboral. En este escenario, la Corte reitera que el monto de las sanciones

Cuadro 3

Conductas que constituyen o no acoso laboral

Que es AL y corresponden a toda la RL	Que es AL de parte del empleador
Los ataques físicos (empujones, cachetas, golpes)	La exigencia extra limitante del mismo, sobrecarga en tareas y traslado de lugar de labores sin justificante; sin razón valedera que se justifique
Las llamadas de carácter injurioso, ofensivo o intimidatorio, los mensajes amenazantes que producen aislamiento relacional	
Las locuciones verbales degradantes, ultrajantes y discriminatorias	Los horarios sobre extendidos, los cambios súbitos la reiteración de trabajo en domingos y festivos, sin que exista un requerimiento del mismo
Las observaciones oprobiosas	El trato discriminatorio y preferencia que da prelación en Des que se le concede a un trabajador sobre otro.
Las amenazas públicas de despido sin una causa justificante	El no suministro de material e información para la realización de labores
Los actos temerario e intencionales de indisciplina	

corresponde determinarlo al legislador, en ejercicio de su libre potestad de configuración, y que más allá de la tasación que en este caso ha dispuesto, la Corporación no observa una vulneración evidente de las proporciones entre lo que ha sido fijado para una y otra conducta. No obstante, en cuanto a la falta de criterios establecidos para la tasación de la multa, la Corte discrepa de la posición jurídica de la Procuraduría. Ciertamente, la Vista Fiscal indica que, si bien se establece que la multa oscilará entre medio y tres salarios mínimos, no hay criterios para la tasación de la multa que tengan en cuenta la conducta. Para la Corte es claro que, aunque la norma no lo indique expresamente, la tasación de la multa por temeridad debe hacerse de acuerdo con los principios de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad, todos ellos aplicables a la valoración que sobre la conducta haga el funcionario correspondiente, y respecto de la cual, además, caben los respectivos recursos (Sentencia C-738, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, 2006).

La mofa sobre los aspectos corporales, formas de vestir, etc.	La negativa sin fundamentos y/o el constreñimiento para no solicitar descansos, licencias, permisos, vacaciones La sobre exigencia a la conexión laboral digital.
Exponer la intimidad de los compañeros	
Los mensajes de carácter intimidatorio que producen aislamiento relacional	
Que no es AL desde el empleador a los empleados	
<ul style="list-style-type: none">Las órdenes impartidas para el mantenimiento disciplinario empresarial- en la fuerza militar las que hacen alusión a la obediencia debida; téngase en cuenta que estas son justificadas e inscritas en los manuales operacionales de las FFMM.El respeto a la confidencialidad empresarial – el secreto laboral.La solicitud en circulares y memorandos dirigidos a solicitar mejor los rendimientos cuyos objetivos estén en el cumplimiento de metas.La solicitud esporádica para solucionar casos imprevistos en la empresa.Toda gestión encaminada a la terminación contractual laboral sustentada en la justa causa legal CST y Función pública.	
Que no es acoso laboral desde los empleados al empleador	
<ul style="list-style-type: none">La solicitud de cumplimiento con lo estipulado en el Código laboral, en los art 55: ejecución contractual de buena fe; 57 Las obligaciones especiales del empleador; 59: las prohibiciones a los empleadores.El cumplimiento de lo pactado en las cláusulas contractuales.El requerimiento para que se cumplan las obligaciones, deberes y prohibiciones estipuladas en el código disciplinario para los servidores públicos.	
Que no es acoso para las partes de la RL	

La solicitud de cumplimiento del mandato constitucional hallado en el art 95. En el que implícito el actuar solidario en pro de la humanidad, de la democracia y la convivencia pacífica.

Recuérdese: cada una de las acciones constitutivas de acoso caducan 6 meses después de ejecutada la acción

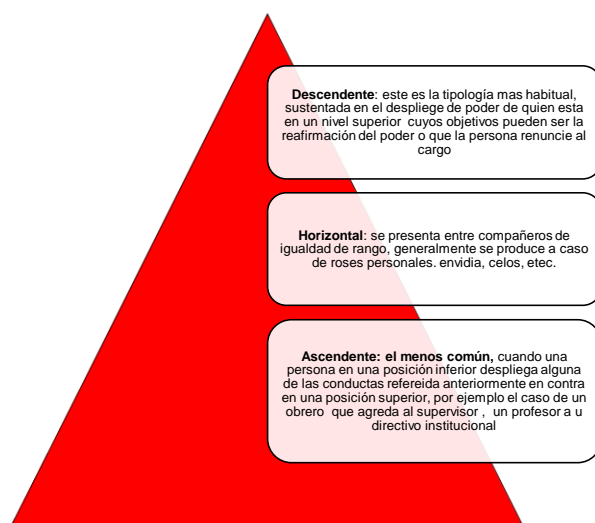
Nota: cuadro de estructura propia, sustentado en el contenido normativo de los arts séptimo y octavo de la ley 1010/06. Auto 117/2021. Emitido por la Corte Constitucional

2.5. Tipologías normativas legales del acoso laboral en función de la jerarquía estructural empresarial laboral que la comprende

Esta forma está relacionada con el modo en que se realizan las labores o dependencias de una empresa en una empresa.

Figura 1

Estructura jerárquica del acoso laboral



Nota: figura de elaboración propia, según el contenido del proyecto de ley 88/2004

Toda estructura jerárquica laboral, ya sea pública o privada, en la que confluyen una relación “de fuerzas que pueden ser ubicadas en un orden de poder

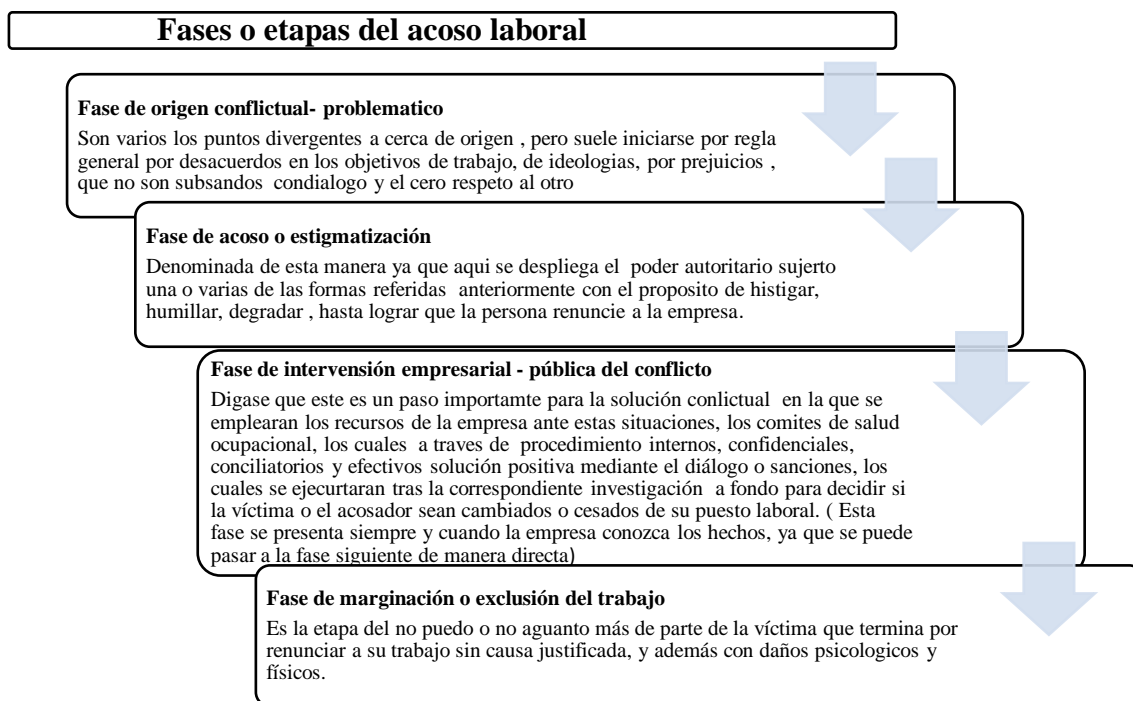
vertical organizacional [ascendente o descendente] y horizontal (trabajadores de las mismas áreas y o cargos)” (Álvarez, 2011, p. 146); en cada una de estos escalones o peldaños se circulan relaciones de fuerza positivas o negativas; en la últimas se encuentra instalado AL, en una pugna de poder generadora de conflictos que están vinculados estrechamente al deseo de poder, de control, de imposición de autoridad, que implica dominación coerción de la libertad que termina afectando al individuo dominado en todos los Des que comprenden la organización laboral.

2.6. Fases o ciclos del Acoso laboral

Cada caso presenta sus formas propias, pero grosso modo y de forma general, se puede generar presentando las siguientes etapas, según se establece en la (Sentencia T 317, Magistrada ponente Pardo Schesinger Cristina (2020, p. 23).

Figura 2

Etapas del Acoso laboral



Nota: cuadro de elaboración propia, con notas tomadas de las jurisprudencias (ST 317/20- ST 572/17), y lo expuesto por (Velásquez Wilches, S.F., p. 9).

2.7. Tramite de las quejas de acoso laboral

De acuerdo a lo establecido normativamente en la ley 1010/06, y la resolución 652/12²⁰, el trámite se realizará teniendo en cuenta los aspectos conciliatorios y de reserva, que deben regir los comités de convivencia laboral, quienes están encargados en primera medida de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear u hacer seguimiento, en cada caso correspondiente, como una medida preventiva para los sujetos involucrados en cuestiones del AL, considerados como todas aquellas personas que se encuentren bajo el vínculo de

²⁰ “Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”:

una RL y pueden ser sujetos activos (quien ejecuta la conducta) sujeto pasivo (quien sufre las acciones constitutivas de AL) y se encuentran en el sector privado, como en el oficial. Dentro de las empresas el trámite correspondiente se realiza de la siguiente manera:

- La exposición de la queja junto con las pruebas será presentada ante los comités de convivencia laboral.
- Estos de manera confidencial harán seguimiento al reporte en el que de acuerdo a las pruebas pudieran ser halladas como conductas o circunstancias de AL.
- Una vez estudiado el caso, el comité citara a las partes a reuniones de dialogo con el fin de dar solución a la problemática e imponer las sanciones acordadas establecidas en el reglamento interno de cada empresa.
- Todas las herramientas aplicadas por el comité están respaldadas por el proceso de conciliación entre las partes, buscando la armonía y el equilibrio laboral; determinadas por la prevención y los procedimientos propios de cada entidad.

2.8. Denuncia por Acoso laboral

Siguiendo lo instituido en el artículo decimo de la ley 1010/06, y la resolución 652/12²¹ Estas pueden realizarse por escrito y junto con el material probatorio, se instauran ante:

²¹ “Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”: (Resolución 0652/12)

- Los inspectores de trabajo del lugar de ocurrencia de los hechos
- Las inspecciones de policía
- La personería municipal
- La defensoría del pueblo

Cualquiera de estas instituciones en pro de mejorar el entorno laboral, en primera medida requiriera preventivamente al empleador para que despliegue y/o ponga en marcha los planes reglamentarios en su establecimiento y llegar a una conciliación entre las partes. Téngase en cuenta que:

cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado conocerán de esos asuntos los jueces laborales; y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para el sector público. (Sentencia T 317, Magistrado ponente Cristina Pardo S., 2020, p. 29)

La acción de tutela, como mecanismo subsidiario de protección judicial, cuyo origen es se haya en la constitucional nacional en su art 86, art 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, será procedente para la protección de los Desf invocados por el sujeto pasivo- víctima de acoso, el trabajador, quien podrá interponer la correspondiente acción, tal y como se afirma en la (sentencia 1090, Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández, 2005, p. 12), para la procedencia de la misma, se debe demostrar que ha seguido el debido proceso en las instancias correspondientes y este ha sido inocuo en el resguardo de sus derechos.

2.9. Responsabilidad e indemnización por acoso laboral

La responsabilidad contractual laboral “presupone una transgresión de un deber de conducta impuesta a través de la obligación de abstenerse de un comportamiento lesivo” (Poquet Catalá, 2015, p. 45) entre compañeros de trabajo; por consiguiente, se ha de entender la responsabilidad desde el espacio laboral, como el deber de cuidado que se tiene sobre el otro en la cadena laboral y que fragmentada dicha obligación, se puede traducir en indemnización por la falta de cuidado en cualquiera de las acciones descritas anteriormente como AL, las cuales pueden llegar a generar; por consiguiente una indemnización, que surge entonces del daño o deterioro grave causado a la dignidad y la moral del trabajador, debido a que el menoscabo de aquellas eventos de AL que provocan un daño en la interioridad del sujeto, específicamente en su centro emotivo-espiritual, tal y como lo advierte Martínez Benavides (2019), para este, “el agravio moral corresponde a un perjuicio, toda vez que una de las consecuencias deriva en la lesión a algún derecho de la personalidad e incluso patrimonial ya que el daño moral es un perjuicio con consecuencia” (p.186).

Para Tamayo Jaramillo (2007), además de los daños patrimoniales incluye “los daños extra patrimoniales, los cuales comprenden la moral, en la afección a los sentimientos íntimos de la víctima” (p. 485) que han de ser reparados o indemnizados por todo aquel que en la relación laboral haya sido el causante de dichos perjuicios; que pueden ser reclamados ante la jurisdicción civil acorde con la responsabilidad extracontractual frente al agresor o frente al empresario (Art. 2341, del Código Civil), el objetivo principal de esta responsabilidad es reparar

pecuniariamente el daño moral, el cual es valorado para su indemnización teniendo en cuenta (I) la magnitud o gravedad de la agresión (II) las ventajas o beneficios obtenidos por el victimario (III) las circunstancias individuales de cada víctima.

Desde el área del derecho laboral, el acosado podrá solicitar la renuncia del contrato teniendo en cuenta lo normado en el art 64 del CST “en la que todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable” lo cual indica la terminación unilateral del contrato por parte del empleado y generar una indemnización que comprende el daño emergente derivado de la injusta pérdida del empleo y el daño emergente, al ser afectado del beneficio de la condición laboral.

Otra área que comprende la responsabilidad por AL, es desde el área penal descrita por (Sosa Méndez, 2016; Contreras & Castro, (2015), como la que se deriva de la lesión a los bienes jurídicos descritos en los tipos penales que se hallan en relación con las conductas de acoso, según la (sentencia C-898/06, p. 4 y la ley 1010/2006”, estos son:” el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”. Un ejemplo a lo anterior puede ser los siguientes:

Cuadro N° 4

Delitos y conductas de acoso

Delitos código penal colombiano	Conducta de acoso correspondiente:
Capítulo VIII- de los delitos contra la libertad de trabajo y asociación 198. violación de la libertad de trabajo 199. Sabotaje	Acción correspondiente de acoso laboral Persecución Entorpecimiento laboral
Art 210 acoso sexual	Acoso sexual laboral
Capítulo V delitos contra la libertad personal Art 178. Tortura	Agresiones, maltrato, humillación
Título V. delitos contra la integridad moral, Art 222. Injurias y calumnias	Agresiones, maltrato, humillación
capítulo tercero del título I consigna los delitos contra la vida y la integridad personal Art 111. lesiones	En esta podrían estar inscritas todas las formas aquí documentadas, ya que las lesiones comprenden la trilogía físico, emocional y moral.

Nota: cuadro de elaboración propia, para mostrar la relación entre conductas delictuales y conductas de AL.

Téngase en cuenta que la responsabilidad penal, como las anteriores puede recaer tanto en los compañeros laborales como en el empleador, debido a que los perjuicios morales como lo indica el art 115 CPC, están tipificados como delitos, derivado de la responsabilidad proveniente de las conductas de AL que se realicen con ánimo doloso y causen daño a los derechos fundamentales de cada una de los individuos que integran la cadena laboral.

2.10. Responsabilidad del empleador antes estas conductas de ignominia moral al trabajador

Puede decirse que de forma puntual la responsabilidad patronal, nace dentro del contrato de trabajo y ante las conductas que constituyen el acoso puede ser responsable de forma directa cuando sea el mismo quien da lugar a aquellas actuaciones oprobiosas y de forma indirecta cuando falla en la prevención de

dichas cuestiones o cuando al presentarse no las remedia, las deja pasar como un asunto normal, ejemplo de esto se encuentra en Contreras & Castro (2015) , quienes observan que, “la responsabilidad del empleador deviene de la permisividad de las diferentes formas de acoso laboral (pasivas o activas) o presentando total apatía por la situación del trabajador acosado” (p.9).

En el mismo sentido Poquet Catalá, (2018), el cual arguye que “la culpa o negligencia en establecer las medidas preventivas para proteger o dar seguridad al trabajador de los riesgos psicosociales (p.43). La responsabilidad legal del empleador se desprende normativamente del CST “Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios” (Código sustantivo del trabajo, [CST] art, 216). Del mismo modo en lo estipulado en el Código civil: en el art 63, párrafo primero, del cual la culpa grave o negligencia de parte del patrono, derivada del mal manejo administrativo de su empresa, de igual modo la inobservancia de los compromisos o deberes legales generales y específicas del patrono ante cualquier evento constitutivo de AL mencionada en el art. 7º de la Ley 1010 al respecto (Contreras & castro 2015) advierten que:

La sola inobservancia en el deber de amparo y seguridad que el empleador tiene para con sus trabajadores, es suficiente para dar por acreditada la culpa patronal y la consecuente responsabilidad generadora de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados.
(p.11)

Dichos perjuicios fueron descritos en el apartado anterior, pero ahora surge la pregunta ¿qué debe de hacer el empleador para salvaguardar al empleado y evitar ser declarado responsable de dichos eventos de AL?, la respuesta suele ser más simple de lo que parece, pero a veces la sencillez de las cosas es lo que más suele costar, dígame entonces que el eje piramidal se halla en cumplir con las normas descritas en el punto 1.2.6. Higiene y seguridad laboral, como lo indicó Paquet Catalá (2018) proteger la seguridad y salud de los trabajadores, es una tarea que deviene en primera medida de la observación y valoración de riesgos y la consecuente planificación preventiva, que incluye la formación de los trabajadores, la elaboración de los protocolos correspondientes a cada situación, hacer seguimiento a las correspondientes quejas y hacer vigilancia preventiva de la salud mental e integridad física de los empleados.

Capítulo 3. Los derechos laborales frente al acoso o mobbing laboral

El enlace conectivo entre derecho constitucional, AL y el trabajo, deriva de un copioso proceso progresista que comprende los derechos fundamentales descritos de manera general y en cualquiera de sus denominaciones reconocibles a nivel doctrinal, legal o teóricamente. Tal y como lo señala el magistrado y catedrático del derecho laboral Valdés Dal- RÉ (s.f.)

la conexión entre derecho constitucional, violencia, en el trabajo, se extrae de la progresiva expansión y perfeccionamiento del tradicional catálogo de derechos fundamentales, los cuales se activan en el terreno de las relaciones laborales frente a las conductas violentas que constituyen acoso laboral. (p.4)

Los De fundamentales determinados a su vez como necesidades, prerrogativas, acciones benéficas, peticiones, límites al poder estatal y personal, normas de protección, entre otras; que en sus componentes legales básicos de universalidad, interdependencia, inalienabilidad, inembargabilidad y progresividad, fueron y seguirán siendo forjados a través de la compleja “dimensión humana”, en el entendido explicado con anterioridad de la DIGH como persona en el marco de la RL, donde los De fundamentales adquieren una función de protección positiva activa en relación con los comportamientos y actos constitutivos de AL.

El primer De fundamental, es el De al trabajo, el cual hace parte de la paradoja del equilibrio entre protección y desarrollo económico y desde este último, el aspecto económico, el trabajo, fungió o funge como el caldo de cultivo para la constitución del acoso, que en su forma primigenia fue apreciada como “la actividad más vil, realizada por el hombre, ya que otorgaba mayoritariamente escasa

movilidad social y tenía el poder de mantener los hombres aislados uno de los otros” (Jaccottet, 2013, p. 591), debido a la discrepancia inhumana que se sucitaba en la desigualdad configurativa del mismo. Situación que en la actualidad transmuta al ser considerado el trabajo como un De humano, que se rige bajo

tres principios: la prohibición de todas las formas de discriminación en el empleo, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y la prohibición de cualquier práctica que pueda interferir en el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un empleo libremente elegido. (Canessa, S.F. p.364)

Con justa razón y siguiendo los presupuestos arentianos al respecto, lo dibujan como el pilar de construcción del mundo, un factor de libertad, en el que el hombre, es convertido en “El homo faber, señor y dueño, que se ha impuesto como tal en toda la naturaleza, y a su vez es amo de sí mismo y de sus actos” (Comesaña, 1995, p. 104), que pueden hacer de esta actividad la más sublime forma de realización humana, al ser positivos, de reafirmación en crecimiento personal y social; pero que realizados de forma negativa, deshumanizante, hacen que el trabajo se convierta en un amargo proceso que destruye al mismo ser en su entorno; ya que los actos negativos implícitos en el AL, tienen como fin central el retiro del compañero laboral, afectando de esta manera su De al trabajo, cuya protección descrita por la Corte Constitucional corresponde a que este

un derecho y principio elemental y fundante del Estado colombiano [...] es ciertamente un Derecho Humano, tal y como se concluyó en el (artículo 25, CP) que le constituye, y al tiempo le otorgó el mismo respeto que a la dignidad humana, un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal,

artículo 1. (Sentencia, C-546, 1992, Magistrados ponentes: Ciro Angarita & Alejandro Martinez, p. 1)

Que le atribuye el carácter de imperativo categorico implicito en las condiciones dignas y justas, que cobran especial relevancia en el marco de las RL

que exceden la consideración sobre el binomio empleador, trabajador, pues en organizaciones con estructuras jerárquicas, la situación de subordinación tiene lugar entre las diversas clases de trabajadores. No sobra anotar que el riesgo para la DIGH no se encuentra inescindiblemente vinculado a entornos donde está presente la subordinación, lo que acontece es que estos pueden generar en mayor medida circunstancias lesivas para el citado valor, principio y derecho constitucional. Ello explica que aun sin relaciones de subordinación la dignidad humana puede verse afectada en relaciones entre pares, cuáles pueden ser las que se presentan entre compañeros de trabajo. (Sentencia 572, Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo, 2017, p.11)

Por consiguiente, la fractura de la DIGH en las RL constituye la afectación de otros Des que se resaltaran a continuación:

3.1. El derecho a la libre opcion laboral

Formulada en el compendio sumatorio de los principales postulados verbales nietchenianos, shopenharianos, kantianos y arentianos, de voluntad, libertad, razón y/o cognición, en el poder de desición en la acción humana que emana de las opciones, que se asumen en el desafío de aclarar el sentido de las mismas en la

construcción del mundo laboral común. Esta acción de carácter intersubjetivo, es como una especie de representación, que se abre a la pluralidad de elecciones, desde el terreno personal de la razón.

Esto significa que cada ser dispone de una diversidad optativa que activa a su vez la facultad volitiva de su autonomía como persona envuelta en su velo característico de trabajador, en la facultad o jurisdicción opcional, que interpretada políticamente corresponde a un De inmerso en la demarcación o dominio, ajustado en el libre albedrío cognitivo y facultativo de elegir lo que a bien propio convenga, en lo respectivo al ejercicio de libre elección de profesión u oficio en condiciones “dignas y justas”; que conlleven al cumplimiento del rol anhelado en sociedad, al tiempo que con este o a través de este, se pueda lograr lo necesario para el sustento y la realización como individuo. En respaldo a este argumento, se encuentran la Sentencia (ST-282, Magistrado Ponente: José fernando Reyes Cuartas, 2018)

Por su parte, el derecho a la libertad de elegir profesión u oficio (artículo 26 de la Carta) se establece como una garantía constitucional soberana, en virtud de la cual se salvaguarda la facultad que ostentan los individuos de elegir libremente los trabajos a los cuales desea realizar; y en resultado, ha aquello se vincula estrechamente con la autonomía decisoria del individuo respecto de la forma como desea manejar su tiempo y sus facultades innovadoras y productivas que representa la expresión del derecho al libre desarrollo de la personalidad, que se cristaliza de modo concreto por medio del derecho fundamental al trabajo. (p,14)

Otro postulado de entender la libertad de opción o decisión, desde el ángulo proteccionista, en la dualidad y el dominio prevalente de empleador- trabajador, es la propuesta por Canessa, S.F.

La libertad decisoria del trabajador requiere ser protegida no solo por su propia debilidad sino también del empresario, ya que este representa un centro de poder en la relación laboral. Este centro de poder requiere un control en los mismos términos que ocurre con los otros poderes de la sociedad, porque ambos son un eventual peligro para la libertad del trabajador. (p.355)

La libre decisión del trabajador, dentro de un fundamento comportamental y/o conductual ético, como requerimiento regular y previo para que pueda darse un buen desarrollo de las RL, en la prevención del AL, inicia entendiendo que cada acción decisoria, tanto como persona/trabajador, comportan una valoración ética del ser mismo y la sociedad laboral, en la proyección sus mejores potencialidades en la protección del siguiente De.

3.1.2. El Derecho a la vida

Siguiendo a García (2008), en los argumentos en que aun quince años después de su afirmación, no existe una definición concreta acerca de este, lo que sí existe es una forma de comprenderle en varios espacios como los siguientes:

1) Una de ellas sostiene que el derecho a la vida consiste en el derecho a vivir, a permanecer con vida. 2) Otra sugiere que este derecho consiste en el derecho a vivir bien, o vivir con dignidad. 3) Una tercera propone entender

que el derecho a la vida consiste en el derecho a recibir todo lo mínimamente necesario para no morir en lo inmediato. 4) Una cuarta concepción propone entender el derecho a la vida simplemente como el derecho a que no nos maten. Finalmente, 5) una quinta postura suscribe la idea de que este derecho consiste en que no nos maten arbitrariamente. (García, 2008, p-262)

Entonces, podría decirse que la comprensión de este a nivel macro, va mucho más allá de la preservación del fundamento biológico, al ser considerándolo como la puerta de entrada al ejercicio de otros Des, aunados al mismo; tal y como se advierte en el art 11- 93 y 94, de nuestra Carta Política; jurisprudencialmente se vislumbra en una serie de fallos de las diferentes Cortes que lo refieren como:

El derecho de protección estatal primigenio que, en los términos de la garantía de inviolabilidad, constitucional para su preservación, no consiste solamente en la supervivencia biológica, sino que, tratándose justamente de la que corresponde al ser humano, requiere desenvolverse dentro de unas condiciones mínimas de dignidad. La persona conforma un todo integral y completo, que incorpora tanto los aspectos puramente materiales, físicos y biológicos como los de orden espiritual, mental y síquico. Su vida, para corresponder verdaderamente a la dignidad humana, exige la confluencia de todos esos factores como esenciales en cuanto contribuyen a configurar el conjunto del individuo. (Sentencia 248 [Magistrado Ponente: José Gregorio Hernandez], 1998, p.1)

Entonces como se afirmaba en la sentencia (ST 067/94, y reiterado en las sentencias ST 248/ 98, p.4; ST- 444/99, p. 1), una vida es un facultad natural,

incluyente de un todo universal, un compuesto fisicoquímico, orgánico, funcional, abstracto, racional, moral, artístico, religioso, económico y social; que se relacionan y consolidan en un derecho o prerrogativa autorizada, de carácter elemental, que va más allá de la preservación de la presencia planetaria, ya que presupone el valor de una existencia dentro de unas condiciones básicas en dignidad, para el cual, el ente estatal debe de tomar las medidas positivas para su salvaguarda.

Y en el ejercicio de recopilación positiva nacional e internacional se observa que de manera taxativa o expresa, la vida como elemento fundamental del trabajo se malogra con todos y cada uno de los actos constitutivos de AL., como se aduce del valioso aporte de lo expuesto en la Sentencia T-444:

la vida no significa la simple posibilidad de existir sin tener en cuenta las condiciones en que ello se haga, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, (...) Así, no solamente aquellas actuaciones u omisiones que conducen a la extinción de la persona como tal, o que la ponen en peligro de desaparecer son contrarias a la referida disposición superior, sino también todas las circunstancias que incomodan su existencia hasta el punto de hacerla insoportable. (Sentencia T-444 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz , 1999, p.1)

Tal y como ocurre en los actos injustificados de AL, que no solo la amenazan, sino que la vulneran de modo evidentemente, en lo correspondiente a la existencia

digna; que debe de ser resguardada de todos aquellos riesgos extraordinarios o extremos que giran en sazón de las actividades laborales, que muchas veces son realizada con el anhelo de la obtención de una remuneración que permita obtener unas condiciones minúsculas vitales, entendidas como una garantía frente a la preservación de la vida digna (Sentencia T-436 de 2017- Sentencia T-716/17), “evitando así la degradación o aniquilamiento del ser humano” (Sentencia C-776 /03 Sentencia T-716/17). En la preservación de la siguiente prerrogativa.

3.1.3. El Derecho a la salud

De forma general, cuando se habla de salud laboral, se podría apelar a los conceptos aportado por la OMS citada por (Alcántara Moreno, 2008, p. 96) “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”; no muy lejos de este concepto, se encuentra el aportadao jurisprudencialmente, que lo describe como “la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser” (Sentencias T- 016-2014, reiterado en la sentencia T-010 de 2016, sentencia T-422/17).

Desde el analisis del *Mobing*, el tema de salud se ubica como un De, respaldado en el art 49 de la Carta Magna, de interés cuádruple, debido a que involucra el estado, la sociedad, los empleadores y los trabajadores; y se centra o comprende, el daño moral, que se advierte en la salud mental,definida en la ley 1616/13

Como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (Ley 1616 , 2013, art. 3)

En la Resolución de 2646/08 proveniente del Ministerio de la protección social, instauraron los factores de riesgo para la intervención psicosocial por las patologías derivadas del estrés ocupacional, aunque no se hizo referencia explícita a la salud mental, sí se desarrolló en su art 3, literal I), lo referente al AL, y en el literal q); conceptos como el estrés, la carga mental y emocional, el AL y las patologías derivadas del estrés, en la misma línea, el decreto 1477, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, abarcando en el Grupo IV los trastornos mentales y de comportamiento, provenientes del estrés postraumático y deja abierta la posibilidad para que cuando se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, se reconozca otro tipo de enfermedades mentales que podrían ser definidas como intangibles, de manejo complejo, que derivan o desencadenan, una diversidad sintomática corporal diversa, en este caso se habla de:

Estrés. Considerado el padecimiento del siglo XXI, que en su forma negativa, hace referencia al sobre cumulo perjudicial, maligno de tensión y presión, que se produce ante situaciones que el individuo asume se encuentran por encima de sus capacidades (Atalaya, 2001).

Síndrome de Burnout/ o desgaste profesional. “una forma incorrecta de enfrentar el estrés emocional crónico cuyas características principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (Axayacalt, Celis, Moreno, Farias, & Suárez, 2006, p. 306). Un ejemplo de este caso es cuando a un empleado se le sobrecarga en turnos continuos sin el otorgamiento del descanso necesario, puede ser el caso de los vigilantes, que pueden cumplir con turnos nocturnos por varias semanas; en el mismo sentido el personal médico, la prevención esta se haya en la correcta y sano cumplimiento de la rotación de los horarios de trabajo, en contratar personal suficiente para la realización de los turnos de descanso.

Ansiedad. “Un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo, una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional acompañada de un correlato somático” (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003, p.p. 14-15).

Depresión. una de las mas graves afectaciones anímicas que afecta considerablemente el interés del placer cotidiano de la vida, tambien se acompaña de serias afecciones fisicas como complicaciones cardiacas y el suicidio (Retamal, 1999, p.12).

Angustia. se define como una emoción compleja, difusa y desagradable que conlleva serias repercusiones psíquicas y orgánicas en el sujeto; la angustia es visceral, obstructiva y aparece cuando un individuo se siente amenazado por algo (Ayuso, 1988- Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003). El ejemplo que involucra o engloba estas tres patologías, puede encontrarse en aquellas situación donde el

trabajo y el salario correspondiente se da en el cumplimiento de metas u objetivos, los trabajos por competencias, esto puede deberse a situaciones personales o endógenas, en los cuales no se cuenta con la formación pertinente para desarrollar dichas actividades, por ejemplo no se tiene las capacidades para vender o atender personal. Y los componentes exógenos generadores de ansiedad, depresión y angustia son o pueden encontrarse en un jefe(s) o compañero (s) de trabajo, intolerante, abusivo, que no cumplen con las estipulaciones normativas y de carácter moral en el cumplimiento de sus funciones.

Por consiguiente, todas estas afecciones referidas causan daño a la salud tanto física como mental, y se hayan inscritas en lo constituye AI, en todas aquellas conducta persistentes y demostrables realizadas por el acosador, cuya finalidad es infundir miedo, intimidación temor o angustia, causar perjuicio y desmotivación o inducir a la abdicación del mismo, afectando de este modo la salud física, psicológica y emocional, cuyo mayor impacto negativo sobre la salud se encuentra situados en el aspectos psicoemocionales, referidos con anterioridad, fundamentado por los sentimientos de miedo, tristeza, impotencia, inferioridad, que alteran la salud, la paz mental, y están tomando auge en el plano laboral colombiano, según el estudio realizado por Facecolda, desde el periodo 2009-2017 y presentado por el Mintrabajo, se encuentra de la siguiente manera:

La enfermedad mental durante este periodo se topa en primer lugar los trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta

y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%. (Mintrabajo, 2019)

Todas estas problemáticas, deben de ser manejadas según lo establecen las normas aquí referidas, en concordancia con lo dispuesto en la resolución 2004/19, la cual instituye los referentes técnicos para la identificación, evaluación y monitoreo del riesgo psicosocial, y que establece los protocolos de prevención y actuación en las instituciones tanto públicas como privadas, en los casos de acoso laboral, síndrome de burnout, depresión, estrés postraumático, agudo y duelo.

Así mismo lo expuesto en la ley 1562/12 en el art 4, en la cual se protege a los empleados “de toda enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”, articulado con el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo, en el que se expone la lista de enfermedades laborales, en específico, en el factor cuarto, de riesgo psicosocial, los cuales son:

Factores negativos de probables daños a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. (Moreno Jiménez, 201, p.18)

Otro aspecto que cobra vital importancia en el tema de los Derechos, frente a las conductas de AI, que también está inmerso en la salud, pero que constituyen un punto aparte como derecho autónomo y hace parte del siguiente ítem.

3.1.4. Derechos sexuales y reproductivos

Estos, son registrados como aquellos que “reconocen y protegen la facultad de las personas de tomar decisiones libres sobre su sexualidad y su reproducción” (Sentencia T274/2015. MP: Jorge Iván Palacio Palacio); que se ven afectados con actos negativos en relaciones de poder en las que se desconoce el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y dignidad; por consiguiente, y ante estos dos factores, puede comprender en un mismo sentido a hombres y a mujeres, así se advierte en la (Sentencia SP 107, Magistrado Ponente: Fernando León Bolaños Palacios, 2018, p. 28), según la OIT, en los pronunciamientos de (1995; 1997), para que se presente este tipo de acoso deben estar presentes los siguientes aspectos: (I) que la conducta de carácter sexual, se desarrolle con ocasión o consecuencia del trabajo. II) el rechazo de la víctima a cualquier forma en que se presente tal comportamiento, que ejemplificado por Neffa (2015), puede ser visto de dos formas:

a) *acoso quid pro quo*: chantaje sexual o acoso de intercambio (esto a cambio de aquello), realizado por un superior, a cambio de la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el aumento de salario, etc., y b) acoso sexual ambiental (*hostile environment harassment*), que altera las condiciones laborales del trabajador y crea un entorno laboral abusivo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios

groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc. (p. 342)

¿Pero que hace que estas descripciones anteriores sean o no acoso?, la respuesta a este interrogante es mucho más simple de lo que parece; y está ubicada en la forma en que responde el trabajador receptor de estos actos, si los acepta de buena manera, de modo jocoso o, por el contrario, lo refuta, y se realizan contra su voluntad, convirtiéndose de esta manera en un atentado contra su dignidad, su integridad física o psíquica; sus valores, su moral, tal y como lo afirma la Corte Suprema de Justicia, en el fallo SL- 648/18

Basta con las manifestaciones de intolerancia de quien es objeto de acciones que no son propias de la relación laboral, para entender la nociva repercusión, que ellas generan en el mundo del trabajo, y en tal virtud, calificar ese comportamiento como reprochable, intolerable, sensible a la dignidad. (P.7)

Además, reconviene este mismo fallo, que en todas las empresas debe de existir un código de ética, sustentado en la solidaridad y el respeto de todos y cada uno de los compañeros, que la galantería no puede convertirse ni usarse como un elemento de ofensa o deterioro a la dignidad y el decoro del otro. También es válido traer a colación que, frente a los Des sexuales y reproductivos, dentro del tema del AL y desde el espacio jurídico penal, que este

opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario, en tanto, cabe reiterar, lo

sancionado no es que se logre el propósito, sino que con tal fin se emprendan conductas en sí mismas vejatorias que directamente afectan a la persona, razón suficiente para definir que no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta. (Sentencia SP 931, Magistrado Ponente: Hugo Quintero Bernate, 2020, p.29)

La crítica a la afectación de aquellos, según (Pedraza, Garay, & Penagos, 2017, Monroy, 2019), se halla inscrita en que el lenguaje y la información sobre los mismo frente a dicha problemática, es insuficiente y poco claro cuando se sitúa en un plano de derechos constitucionales; además de la dificultad probatoria de los mismos.

3.1.5. El derecho a la intimidad

El art.15 de la Carta nacional, e importantes instrumentos de carácter internacional.²² Le protegen envolviéndolo en lo que corresponde a la no injerencia

²² en múltiples instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, como por ejemplo en el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en donde se señala que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación” indicando a su vez que “Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”. De igual forma en el artículo 17.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prescribe lo siguiente: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.” También fue consagrado en el artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, donde se dispuso que “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia” y el artículo 11.2 del Pacto de San José de Costa Rica dispone a su vez que “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques (Sentencia T-768/08).

en la vida íntima por terceros, en este caso la de los compañeros del espacio en que se desarrolla el trabajo.

Desde la no injerencia, ha de entenderse este, de un modo complejo y a su vez compuesto, ya que en primera forma ha de entenderse como el De reserva o discreción propia, la cual opera como un límite al poder corporativo empresarial, y a su vez, proveer de un potente resguardo a la heterogeneidad social, en la dirección de respeto al modo de vida, la DIGH propia de cada empleado, en el que subyacen otros Des, como la autonomía, al libre desarrollo de la personalidad y buen nombre, que se amparan con el Des a la intimidad, un De macro, que para su protección en el espacio laboral se ha de tener en cuenta los siguientes aspectos:

Las formas de vulneración al derecho a la intimidad (según la sentencia T-696/96, decisión reiterada en las sentencias T-169/00; T-1233/01 - Sentencia C-881/14

En estas, se consideran diversos aspectos que se condensan en los siguientes puntos:

(i) La intromisión en el espacio de reserva. ii) En la divulgación de hechos privados, que, aunque puedan ser apaleados como ciertos y veraces, pero no son autorizados para ser expuestos a la comunidad, es decir, todo lo concerniente al ambiente íntimo de cada cual, siempre y cuando no medie autorización del titular, o bien de autoridad competente. (iii) la exhibición falsa de supuestas vicisitudes íntimas no corresponde con la realidad.

Téngase en cuenta, que “la injuria en el área laboral es causal justa para terminar el contrato laboral” (Según se indica en el numeral 2° del literal a del artículo 62 del CST y en las sentencias de radicado 30911/09- Sentencia 2850/2020), que la información que constituye el De a la intimidad esta centrado en la información personal/ datos sensibles, considerados como:

son aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como los que revelen el origen racial o étnico, orientación política, convicciones religiosas o filosóficas, pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales de derechos humanos o que promuevan intereses de cualquier partido político o garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. (Sentencia T-114, Magistrado ponente: Carlos Bernal Pulido, 2018)

La información privada es aquella “que por versar sobre información personal o no, y que por encontrarse en un ámbito privado o semi privado, como el laboral (Sentencia T-574 [Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo], 2017), en un espacio en el que solo el titular de esos datos cuenta con el poder, voluntad, la autonomía de hacerlos visibles a quien él considere.

Los límites al derecho a la intimidad en el espacio de trabajo. Esto es en procura de un verdadero interés general de la comunidad laboral, en el desarrollo de las RL, entre jefe y empleado, o entre compañeros de trabajo, en el que se debe de observar lo siguiente:

debe distinguirse entre las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho, con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral o empresarial. (Sentencia T-768 [Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas H.], 2008)

Aquí puede tenerse cuenta la potestad que tiene el empleador y/o dueño de la empresa para desplegar actividades de dirección y organización que sean indispensables para el progreso de la misma estructura empresarial, adoptando las medidas orientadas al logro de su objetivo, sin descuidar los Desf, de los trabajadores; por consiguiente el empleador deberá tener cuenta: “la proporcionalidad de la medida, la necesidad, la no afectación de la dignidad del trabajador, la finalidad legítima, el conocimiento de la medida la prohibición de revelar los datos sensibles del trabajador” (Sentencia C-602, Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo, 2016).

La clasificación de los espacios para ejercicio del derecho a la intimidad. Los espacios laborales son suelos semi privados- semipúblicos, paralelos y antagonistas, que pueden corresponder a espacios:

Offline. El lugar de trabajo, baños, escritorio, la corporalidad del empleado, sus objetos personales, etc.

La definición de estos adquiere importancia para definir el alcance y nivel de amparo frente a las intervenciones de terceros y poder precisar el grado de confidencialidad que pueden esperar respecto de su comportamiento.

Espacios onlinea.

Dicha zona virtual incluye las formas de comunicación informática como el correo electrónico o los sistemas de mensajería, y los de comunicación directa (Whatsapp o Telegram, etc.), la navegación por internet y los espacios de interacción social por vía tecnológica respecto de los cuales puede pretenderse una expectativa de privacidad en redes sociales, por ejemplo, Facebook, Instagram. (Ugarte Cataldo, 2019, p.17)

La expectativa de privacidad corresponde a la disyuntiva que se presenta en el uso de las herramienta comunicativas digitales que pertenecen al corporativo y el control que este ejerce sobre los mismo, VS, la limitación que el trabajador tiene sobre el mismo dispositivo, que corresponde “in extenso a la garantía de intimidad en un medio ajeno, sino una expectativa de privacidad que se tolera por los usos sociales” (Guerrero, 2011, p. 78). En la sentencia (Sentencia T-574 [Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo], 2017). La expectativa de privacidad es, descrita como: “criterio relevante para establecer si determinadas expresiones o manifestaciones de la vida de las personas se encuentran comprendidas por el ámbito de protección del De a la intimidad o si, por el contrario, pueden ser conocidas o interferidas por otros”. Por consiguiente, se plantea el siguiente interrogante:

¿Cómo deberían resolverse los casos donde pueden verse afectada la intimidad del trabajador, con las posibles invasiones que, en el ejercicio y cumplimiento de las actividades inherentes a la empresa, podría ser impulsadas por el empleador?; la respuesta, desde la jurisprudencia, versa sobre el análisis de cada

caso, de acuerdo a sus propias vicisitudes, y realizando un ejercicio ponderativo de proporcionalidad, como mecanismo de razonamiento jurídico para su solución correspondiente; ya que no existe una norma propia que regule el tema en concreto, pero si, algunos temas particulares, como la ley de protección de habeas data, (ley 1581/12), en esta también se protege el buen nombre del trabajador.

El código sustantivo laboral en el art 108, en las disposiciones del reglamento de la empresa, en el numeral décimo de seguridad, que en lo referente a las filmadoras; “el empleador estaría facultado para hacerlo siempre que se atiendan a las prescripciones de orden y seguridad establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo siempre que tales disposiciones respeten la honra, DIGNIDAD y la vida privada de sus trabajadores” (Mintrabajo, 2016, p.3), con respecto a la interceptación de comunicaciones con el fin de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, se estaría ante una conducta delictual descrita en el art 235 del código de procedimiento penal.

Frente a las conversaciones de grupos como de *whatsapp*, se hayan definidas las reglas en la (Sentencia T-574 [Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo], 2017), (I) el carácter abierto del medio de comunicación (II) los integrantes y fines de la red grupal (III) el género de información según la ley 1581/12 (IV) Las reglas que hayan sido fijadas para la circulación de la información (V) Las obligaciones, legales contractuales de confidencialidad establecidas en los contratos y reglamentos internos de trabajo.

En el mismo sentido se encuentra el uso del computador como herramienta de trabajo proporcionada por el empleador, también se encuentra sujeto a los

reglamentos del uso de las herramientas laborales descritos en el contrato de trabajo, y la utilización personal que se pueda hacer de los aparatos electrónicos. El trabajador, en el uso individual y privado, por ejemplo, del computador, celular corporativo, quedara resguardado con una simple expectativa prudente de su intimidad, la cual, es amparada en la confidencialidad de la utilización privada sin referencia laboral.

3.1.6. Derecho a la igualdad y no discriminación

La igualdad, nace de la desigualdad, ya que el concepto de igualdad es relacional, esto es, exige un ejercicio de cotejo o comparación entre grupos de personas, requiriendo, además, un criterio o *tertium comparationis*,²³ con fundamento en el cual resulta factible valorar “las semejanzas relevantes y las diferencias irrelevantes (Sentencia C-038 [Magistrado Ponente: Cristina Pardo SC.], 21).

Tales diferencias, se tornan relevantes para el AL, cuya forma conductual no deseada, genera desigualdad y discriminación, afectando de esta manera lo estipulado Constitucionalmente en el 13,²⁴ en los diversos tratados internacionales referentes al empleo como La Declaración de Filadelfia (1944), el reglamento 111 de la OIT; en las metas octava y decima de los objetivos del milenio 2030; entre otras, en los que se hace hincapié en la protección a la igualdad y no discriminación

²³ el principio de igualdad, como principio normativo, arranca siempre de la no identidad, o lo que es lo mismo, de la existencia de diferencias reales entre los hombres. (Rubio, 1991, p.13)

²⁴ Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Constitución Política de 1991)

de los trabajadores ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que pueden llegar a comprender a toda la cadena laboral, en temas que pueden incluir los 6 ejes característicos del AL de la ley 1010/06; ya que estas conductas son inaceptables e indiscutiblemente incompatibles con el trabajo decente y la DIGH de cada uno de los trabajadores.

Debe de tenerse en cuenta que, en este aspecto, en concordancia con lo argumentado por Rodríguez (2015), está dado para el AL, en “cualquier forma de exclusión o preferencia asentada en determinados criterios [sexo, raza, edad, salud, discapacidades físicas género, creencias religiosas políticas, etc.] que tenga por consecuencia anulación o alteración en la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Las distinciones, exclusiones o preferencias sustentadas como requisitos básicos para el desarrollo de determinado cargo u empleo determinado no serán estimadas como discriminatorias.

¿Ante los actos que susciten discriminación, cuál es la responsabilidad del empleador, y de los compañeros?

A los dos les corresponde guardar absoluto respeto a la DIGH personal, a si lo evidencia la Corte Suprema de Justicia, en el fallo SL 2850/20

por ende, las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre los últimos, de tal forma que aquél: i) no puede desplegar, frente a sus empleados, conductas que vulneren aquellas prerrogativas y, ii) no puede tolerarlas de sus representantes y subordinados; mientras, los últimos: i) tampoco pueden caer en ellas respecto al empleador, cuando es una persona

natural, los representantes de este, cualquiera sea su naturaleza, u otros trabajadores. (p.p.38)

Para el empleador. Siguiendo lo estipulado en el art 57, en los numerales 5 y 9, del CST, es quien está obligado, a raíz de su mando o cargo designado contractualmente, a la observancia de cada caso y dependiendo de las peculiaridades del mismo, deberá castigar el acto antijurídico del ofensor, y tomar decisiones razonables en cuanto a la protección del trabajador agredido; en pocas palabras deberá realizar las acciones reparativas de dichos agravios.

La regla de Justicia, fundamento para establecer la igualdad entre iguales

Podría decirse de forma sucinta, y siguiendo los aportes de los fallos SC 862/08- SL 2850/20) que, en materia laboral, no se impide el trato desigual sino el trato discriminatorio, porque de hecho el trato disímil puede ser necesario para ciertos cargos, siendo el trato discriminatorio aquel que establece divergencias sin excusa constitucional, jurisprudencial y legalmente válidas. Para esto se ha de tener en cuenta lo siguiente: (i) Los sujetos, en este caso los sujetos inmersos en la relación laboral; (II) los bienes a promediar entre aquellos, que pueden ser Des, ventajas, salarios, prestaciones, facilidades o gravámenes y/o sanciones; (III) el criterio con el que se confieren los anteriores, que pueden ser la necesidad, el mérito, la capacidad, el esfuerzo, la índole del trabajo, la contribución al resultado, la productividad, las responsabilidades y el nivel educativo.

Algunas modalidades de discriminación

Discriminación laboral por sexo – género, dos condiciones sospechosas para fomentar el AL a las mujeres y población LGTBI/Q. A los diferentes sexos- géneros les asiente las mismas capacidades para desarrollar actividades laborales, es por esto que establecer diferencias a priori, cimentadas en estas característica específica biológicas (sexo) y culturales (género), para lograr que uno y otro acceda o permanezca en su lugar de trabajo, caerá en una inaceptable e injusta diferencia de trato, contraria al principio constitucional de no discriminación, que como conducta de AL, se sustenta en palabras y actos conscientes o inconscientemente para anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a precogniciones o prejuicios sociales o particulares, que trascienden y acarrear la violación de sus Desf. Esto se afirma en las sentencias (T-326/ 95- T 026/196), descrito de esta manera:

Considerar el sexo de un individuo para el ejercicio laboral recae jurídicamente en la posibilidad de coartar o excluir del ejercicio de un derecho o negarle el acceso a un beneficio determinado y siempre que esto ocurra, sin el debido respaldo constitucional, se incurre en un acto discriminatorio que, en tanto arbitrario e injustificado, vulnera el derecho contemplado en el artículo 13 superior. (sentencia T-326 de 1995. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero)

Para evitar precisamente esta situación, en el reglamento interno de cada empresa y con fundamentos razonables, deberá establecer con extrema cautela, en la identificación de las actividades profesionales cuyo ejercicio haga del sexo –

género, una condición determinante, para la realización específica de determinada labor (Sentencia No. T-026, Magistrado ponente: Vladimiro Naranjo Mesa, 1996, P.1), como se estipula en el art 108, numerales 13-14 del CSL

Por último dentro de este aspecto, en algunos casos puede nacer otra, clase de discriminación, salarial que se presenta entre el sexo masculino y femenino, aunque estén capacitados física, cognitiva y educacionalmente para realizar la misma actividad laboral; según el informe del DANE (2020) la brecha salarial por género para el 2019 es de:

12,9% para el año 2019, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos. En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1,23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1,07 millones. (DANE, 2020, p. 11).

Discriminación laboral por enfermedades. Las enfermedades, son en algunos casos consideradas como un factor limitante para llevar a cabo las actividades del trabajo, las cuales pueden restringir temporal o definitivamente al trabajador; pero existen otras afecciones a la salud, que no caben dentro de estas, pues no le limitan o impiden cumplir una determinada función de forma física, pero si por la estigmatización que se genera en los compañeros por miedo al contagio; el mal manejo informativo de la misma, crea un ambiente laboral hostil, con trato discriminatorio y el consecuente e ilógico despido injustificado, tal es el caso y a manera de ejemplo el VIH, (Virus de inmunodeficiencia humana)- SIDA (síndrome

de inmuno deficiencia adquirida), padecimiento que afecta el sistema inmune facilitando el desarrollo de otras complicaciones a la salud; Castro, (SF), afirmaba que cuando se presentan estas patologías

en los trabajadores se busca que agote los tiempos legales de suspensión por enfermedad, o se le obliga a renunciar, o bien se encuentra la causa del despido en el deficiente rendimiento, sin hablar de su enfermedad, o hasta se le despide por necesidades de la empresa, si tiene poca antigüedad, pagando la correspondiente indemnización. En definitiva, se le saca del medio laboral y esto es discriminatorio. (p.16)

Pero, estos eventos, en muchas ocasiones deben ser considerados como violatorio del De a la intimidad, ya que se obliga al trabajador, a presentar los resultados de exámenes e historias clínicas, lo cual es prohibido según el decreto 1543/97, “Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)”; la Ley 972 de 2005, en el art. segundo, preservó la vida- DIGH y Desf de las personas (trabajadores) portadores de VIH/SIDA.

A este respecto la normatividad de la OIT -R200, sobre VIH:SIDA-, regula lo concerniente a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, en los arts 9-10, y que en la (Sentencia 031, Magistrado Ponente: Alberto Rojas Diaz, 2021) mencionó:

se debe proteger el derecho a la intimidad del aspirante o trabajador, guardando reserva de los resultados de las pruebas serológicas y su historia clínica ocupacional, remitiendo solamente al empleador el certificado médico en el que se indiquen las restricciones, recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar su labor. (P.3).

Discriminación por raza u origen étnico racial. El concepto de raza u origen étnico y sus efectos discriminatorios, se relacionan históricamente en la “negación del otro” (Hopenhayn & Bello, 2001, p.8), y está estrechamente ligada, a cualquier forma o modo que cause “discriminación, basada en la raza, color, descendencia u origen nacional o etnia que se realice con el propósito de anular o perjudicar el reconocimiento, gozo o ejercicio en pie de igualdad de los Derechos y libertades” (Segato, 2017, p. 43), envueltos en la RL. En los casos de AL, este se constituye, cuando un trabajador se expresa respecto de otro de manera cruel, humillante y violento, irrespetuoso, de rechazo o desprecio, dentro de un contexto de ejercicio sistemático y enmascarado de la violencia psicológica, maltrato verbal o gestual, y en algunos casos físico, con el que inferioriza, degrada, humilla, al compañero por su raza, origen, color de piel, determinadas facciones corporales, etc.,

Algunas de las disposiciones legales nacionales específicas con las que se pretende erradicar tales prácticas de AL y discriminación racial, de modo general, se encuentran la ley 22 de 1981²⁵; la ley 1482 de 2011, que incluye preceptos

²⁵ se aprueba "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.

encaminados a sancionar penalmente dichas gestiones. Por lo demás, se pueden hallar disposiciones en diversos regímenes que rechazan las prácticas racistas; así se observa en la Ley 1010/06, así como en el art. 15 del Código Disciplinario Único (Ley 2094/2021)²⁶; desde la jurisprudencia, en estos casos, la protección al trabajador, se cuenta en el principio de no discriminación racial, que toma como base los llamados “ criterios sospechosos”, desarrollados en el fallos C-481/98 – C31/00, los cuales se describen de la siguiente manera: (I) se originan en los rasgos fisiológicos de la identidad, (II) su valoración histórica es tendiendo al menosprecio, (III) Impiden la colocación o reparto lógico y equitativo de bienes, Des o cargas sociales (Sentencia 572, Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo, 2017).

Para cerrar el tema del AL, correspondiente a la discriminación laboral, se ha de tener en cuenta, que, todos los trabajadores ubicados específicamente en los grupos aquí referidos, son determinados jurisprudencialmente como personas o grupos de especial protección, que cuentan con estabilidad laboral reforzada, por sus procesos vivenciales históricos de discriminación, los cuales se han inscrito, en las condiciones laborales que amplían en aquellos la posibilidad de padecer cualquiera de las modalidades de AL de manera más recurrente.

En caso de despido por discriminación ¿cuál es la tarea del empleador?

En las sentencias T-505/92- T-033/18 se advierte que:

²⁶ (Ley 2094 "Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones", 2021)

Cuando un trabajador que padece VIH alega la violación de la prohibición de discriminación porque considera que ha sido objeto de una distinción de trato basada en su diagnóstico serológico opera una presunción a su favor, que invierte la carga probatoria y obliga a la autoridad o excepcionalmente al particular demandado a desvirtuar la exclusión, asegurando que la distinción fue dada por razones objetivas. (Sentencia T-033, Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera, 2018).

Aportadas en el art 62 del CST., el empleador puede ante este caso, dar por terminado la relación laboral cuando (i) demuestre una causa objetiva y (ii) el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador, por cuanto la enfermedad por sí sola, no es causal justificada de despido (Sentencia 277, Magistrado Ponente, Aquiles Arrieta Gómez, 2017).

La responsabilidad de los empleadores en esta eventualidad esta encaminada a:

La protección laboral de los trabajadores, está ajustada a la continuidad laboral o reubicación de las actividades de los mismos, la protección contra la estigmatización o la discriminación por parte de los compañeros; fomentar mediante charlas el conocimiento, la prevención y cuidado de esta enfermedad, cumpliendo así las reglas o políticas de seguridad que deben regir en su empresa.

Es importante tener en cuenta que, dentro de la discriminación por enfermedad, puede hallarse otra discriminación fundamentada en las enfermedades físicas, mentales, y/o sensoriales, las cuales darían origen a la discriminación por

discapacidad, cuya protección legal brota del art. 47 de la carta magna, la cual impregna la ley 1618 de 2013, en la que se establecieron las obligaciones positivas estatales, empresariales y de la misma comunidad, en pro de las personas con dichas condiciones.

3.2. Otros derechos asociados al acoso laboral

Junto a los anteriores Des que se ubican directamente en la ley pertinente a este estudio de AL, existen y se comprenden otros que no están descritos taxativamente dentro de esta, pero guardan una estrecha relación con los Des que se lesionan con el hostigamiento moral, físico y psíquico, porque:

3.2.1. El libre desarrollo de la personalidad

Vinculado estrechamente como De, al de decisión, referido con anterioridad, y al igual que este, proviene de la facultad racional de autodeterminación, de gobernarse así mismo, involucrando el ejercicio tanto de pensamiento racional, como de decisión lógica, integrándose a todos los Des, en el accionar de todas las libertades.

Para Aguilar (1999, p.123- 124), el núcleo del argumento jurídico- filosófico, de este, cimentándose en que cada individuo, está facultado para llevar a cabo sus propósitos de vida, en el dinamismo implícito del dualismo filosófico kantiano de inteligencia y libertad, sujetas a la consideración que conocemos como DIGN un valor que hoy se denota en una fase igualitaria para cada existencia. Y esa consideración propia, vista en un orden imperativo de lo que se es frente a sí mismo y frente a los otros, así como en el deber de expandir, lo que a consideración propia

se es trasladado a la naturaleza inherente, acentuado de manera implícita, en el ejercicio de este y cualquier otro De.

Que aun cuando cada uno poseen un significado específico y cada uno tutela un bien jurídico inherente, individual, se cimienta en los rasgos fijos de la personalidad humana...por ser inherentes al ser y por reflejar necesariamente, el libre desarrollo de la personalidad, suelen ser recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico superior que surge de la DIGH misma, en la posición de nuestro autogobierno. (Villalobos, 2012, p.118)

Que se haya implícita en la capacidad de cada persona, para escoger desde sus facultades y posibilidades, determinadas por los siguientes factores:

(i) Desde la autonomía personal, en la escogencia de profesión u oficio; después de esto, ya en su función de empleado, se haya centrado en su preparación cognoscitiva, en su perfil profesional y/o laboral, en el desarrollo de sus facultades que le permitan el mejoramiento de sus funciones y situaciones, que influyan positivamente en la satisfacción del mismo y de su entorno; que se verán reflejados en el trato decente a los compañeros, en el desarrollo fructífero de las tareas inherentes a su función laboral.

(II) La relación laboral, en un Estado democrático como corresponde al Estado colombiano, se encuentra regido por la voluntad con la que cuenta tanto trabajador como empleador para realizar este acto jurídico, regido por las normas

legales y morales, en un constante y armónico equilibrio, en pro de la DIGH que envuelve a las partes contractuales.

3.2.2. El derecho a la integridad física, psicológica y moral

Se fundamenta en lo incólume que debe mantenerse un trabajador en la RL en sus aspectos físicos- corporales y morales, o sea, en lo que cada uno como empleado- persona, tiene impregnado en su cognición, y es valorado a través de juicios integrales de las creencias sociales, culturales religiosas, que entran en el paradigma del trato bueno, justo, equitativo e igualitario, imperante en cualquier RL. En la Sentencia de unificación SU-200/97, así como en el fallo de tutela ST-123/94, se advierte, que el origen de este, se haya inscrito en “la consideración y el respeto que merece el ser humano en su esencia por razón de su DIGH intrínseca, que resulta ofendida en alto grado por cualquier forma de maltrato moral o material” (Sentencia SU-200 [magistrados ponentes; Carlos Gaviria Díaz, José gregorio Hernandez, 1997, p.10).

Por consiguiente, el centro de este nuevo derecho en la RL, se extrae entonces de la prohibición de tratar a las personas como cosas u animales, de dar un trato cruel tanto físico como moral, que sea torturante, agresivo, humillante o degradante, tal y como se observa en el art 12 de la Carta Magna colombiana y en la sentencia T 248/98:

En cuanto a la integridad personal, valor cuya jerarquía es cercana al de la vida y cuyas violaciones casi siempre la ponen en peligro, se relaciona con la preservación del sujeto en sus componentes físicos, psicológicos y

espirituales, los cuales se hallan integrados en un conjunto armónico que justamente constituye la esencia del ser humano. Tales elementos y el todo resultante de su articulación deben permanecer inalterados por agresiones, torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes, ataques y lesiones, por acción u omisión de autoridades o particulares. El derecho a la integridad personal se deriva directamente de la consideración y el respeto que merece el ser humano en su esencia, su dignidad, que resulta ofendida en alto grado por cualquier forma de maltrato moral o material. (p.5)

El carácter de inviolabilidad de la integridad física psíquica y moral, se relaciona en con la prohibición de lo expuesto en las siete tipologías legales que constituyen AL, siendo explicadas en el capítulo anterior, y que a su vez lesionan el siguiente De.

3.2.3. *El derecho a una vida libre de violencia*

Si bien, al hacer una investigación sobre este aspecto, se evidencia la mayor prelación de este, en la vida de la mujer y niños, pero esto no significa que todos los seres humanos, en cualquiera de los espacios en que se desarrolla la vida humana cuente con este importante De, y emancipados de todo acto de violencia, en cualquiera de sus elementos compositivos, además si se observa con atención la ley de AL, en sus tres verbos accionantes, busca precisamente que el derecho al trabajo sea ejercido con absoluto respeto y separado de todo acto de violencia en la RL.

Debe entenderse que aquella, debe de estar centrada en el marco del respeto y de una vida libre de violencia de todas aquellas conductas típicas del AL, presentes en la tortura, trato cruel degradante y humillante con las que el acosador busca simple y sencillamente, satisfacer un deseo cruel, sádico; o sobreponerse a sentimientos mal sanos de inferioridad, de celos, envidia y por que no, quizás de miedo, pero, de contera, y sin un carácter de extraordinario, más bien de burdo o corriente, el perseguidor pretende algo más, ya que puede apetecer que el acosado (a-os-as), se subyuga a su propósito (s), que pueden ser la docilidad y manipulación de la víctima, que renuncie a su puesto de trabajo, aislarlo o estigmatizarlo.

Lo anterior, puede llegar al punto de quebrantar la vida, la integridad personal, en el conjunto elemental de la trilogía “de condiciones físicas, psíquicas y morales” (Afanador, 2002, p.93); que están también ligados a la existencia de una vida libre de violencia, separada de todas aquellas manifestaciones diversas que se encuentren, argumentadas por (Moreno Jiménez 2011, Renaut, 2003), en las agresiones físicas o verbales o de violencia en todas sus expresiones, exteriorizadas por el *mobber* o acosador, a través de la intimidación, hostigamiento o acosos basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual, las creencias o preferencias políticas religiosas, los celos, la envidia, etc. “cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, S.F., p. 7); pero que en términos generales, en su ejercicio constante de malignidad, terminan por afectar al acosado en todos y cada uno de sus Derechos.

3.2.4. El derecho de trato justo y respetuoso en la relación laboral

Dígame que este, está relacionado con todos y cada uno de los Des, aquí expresados, centrados en el trato justo, de respeto, personal o grupal, que embarga de modo igualitario e imperativo, a toda la cadena laboral, en las acciones, decisiones, juicios y censuras, denominados como justos, ubicados o resguardados en los valores morales, que imperan en la sociedad laboral.

Desde la comprensión filosófica, el De al trato o forma relacional laboral, respetuosa y justa “está apreciada como una virtud de orden moral, que alimenta las mejores acciones en procura de la felicidad, del bien común” (Garcés & Zuluaga, 2014, p.45). Debido a que en forma general en la razón de que el hombre, en su individualidad proyectiva como trabajador, inmerso en la sociedad laboral, es como lo definió la filosofía Aristotélica, (2009) un animal tanto de actos, palabra y pensamientos, a través de los cuales expresa lo conveniente e inconveniente, lo justo e injusto, el bien y el mal en la construcción paso a paso de una RL, libre de cualquier acto que pueda perturbar o estropear el entorno relacional laboral.

En el que se entiende que el trato respetuoso acorde a los valores morales, influye en el trato decente permitiendo el desarrollo de las condiciones relacionales de convivencia laboral, en la correspondencia al trato decente, digno y justo, basado en:

el carácter específico de relación determinada por el reconocimiento del otro como legítimo otro, la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el apropiado ejercicio de la jerarquía. Es el modo de

trato que se presenta en el trabajo y que suscita las relaciones interpersonales fundadas en el respeto, el correcto equilibrio, el trabajo en equipo y la solidaridad. El buen trato en la sociedad laboral, no solo comprende las conductas específicas con que las personas se relacionan, sino que también, es el compendio de normas, costumbres, prácticas y valores que militan en relación con esto. De tal modo, que en su adherido componen una forma de cultura organizacional. (Ministerio de Salud de Chile, 2017, p.6)

Cuya base fundante, es el respeto mutuo entre pares o impares, entre complementos y contrarios, ya que se crea, como máxima herramienta en la lucha contra el AL, al entenderse como la fuente de las virtudes y los valores que integran la gan sociedad laboral.

Conclusión

Investigar es una tarea que en cualquier área del conocimiento, busca generar nuevos aportes al saber, en este caso al saber jurídico; desde el área del conocimiento del De constitucional, en lo que respecta en la protección de la fuerza laboral, que se encuentra suscrita en lo correspondiente al derecho al trabajo en relación con la problemática suscrita para el acoso laboral, en la pregunta de investigación, ¿Cómo ha sido la aplicación y el desarrollo de los derechos de los trabajadores en torno a su protección frente a prácticas de acoso en Colombia desde la Constitución de 1991?.

De forma general en la respuesta a este interrogante, se encontró que como corresponde a los Estados socio-democráticos, la Carta Magna es advertida como la matriz incubadora, que en sus entrañas, alberga tanto la legislación internacional, que versa sobre el tema, y, se hallan inscritos en el bloque de constitucionalidad, art 94 de la misma: pero, además de estos valiosos instrumentos jurídicos; de su seno, y de igual modo, se desprenden o da origen, a las distintas normativas que regulan el De, para este caso el laboral; a través de los principios orientadores que embargan; ya que a su vez son la vigencia interpretativa en cualquier época y espacio de los Des que atañen tanto al trabajo como a cualquier forma de relación laboral que se pueda suscitar.

Ahora bien, ¿a qué Des y principios se establece la garantía proteccionista a los trabajadores?; obsérvese que, en cuanto a los primeros, se debe acudir en primera medida a lo instituido en el capítulo uno, que como es bien sabido en el

argot jurídico, corresponde a los derechos, en lo que corresponde con la prevención, corrección y sanción del AL, ya que están estrechamente relacionados; estos son los siguiente: primero, el Art 12. la prohibición de tratos inhumanos y/o degradantes, y en el segundo, el art 13, la igualdad ante la ley; no hay distinciones en los elementos o características básicas de los seres humanos; tercero art. 17, la prohibición de la sumisión, la subordinación y la trata de seres humanos en todas sus formas, lo que indica que ninguna persona, estará sujeta de manera impropia al poder impositivo de otro; cuarto, y su vez entrelazado con los principios, el art. 25, el cual se observa al trabajo en la dualidad de obligación de carácter social, a su vez como Des inherente a cada persona, en el principio imperativo de realización en condiciones dignas y justa.

Nótese entonces, que desde el marco constitucional se sitúa como en una especie de sinónimo, a la persona, al ser revestido de su cualidad de trabajador, una persona, cuya construcción desde la antigüedad hasta la actualidad, se advierte, y como lo definiera la filosofía aristotélica, una “*entelequia*”, una esencia, natural, que como se advierte en las máximas Kantianas, “un fin en sí mismo”, una existencia, que se argumenta en lo que Nietzsche y Schopenhauer, definieron como “voluntad” que se transforma en el léxico filosófico Facultiano, en la encarnación magna de un poder, del poder que emana de si y para sí mismo, una existencia real de mí mismo, un yo, en la representación de uno de los papeles particulares de su presencia terrenal; un trabajador.

Que, visto desde luego para algunos, en un sesgo un poco egoísta de lo económico, popularmente, constituye el más valioso de los recursos empresariales,

un instrumento más de trabajo, que entrega sus máximas de vida y tiempo, por un pago, una retribución económica, a la cual, se le ha colgado una valoración al tiempo que este le dedica a realizar determinada actividad en pro de otro o de una institución, que la mayoría de las veces le ubica como un medio para alcanzar su propósito u objetivo financiero.

Por consiguiente, desde el marco constitucional, la defensa férrea de la persona humana, en su representación como trabajador, la cual se haya fundada en el argumento que expusó la OIT (1994), en el “que tanto trabajo y trabajador no son mercancía” y se ha de proteger en este su DIGH; aunque sobre esta no exista un parámetro ni definición explícita único, ni en lo personal ni jurídicamente, si se entiende como expresión máxima del ser, el cual constituye una lucha histórica, inmersa en una novedad pragmática paradigmática en el contexto de su propia historia, de su historia racional, que se refleja en las revoluciones intelectuales propuestas desde la ilustración, que han incitando a la destrucción de las grandes teorías y los arcaicos modelos dominantes; explicando el cambio en el que el ser humano, que en términos generales, puede ser entendido hoy, en todos los espacios relacionales del mismo, ya no como una “cosa productiva” sino como una unidad que encarna una dualidad persona- trabajador.

Si un trabajador, un sujeto con derechos que hoy es visto en su nuevo y moderno trayecto antropológico de persona, un ser individual, una humanidad, una dignidad, una opción de libertad que se conquista en el día a día laboral y representa más que un ideal externo, un horizonte construido desde sus sueños, deseos y anhelos de vivir bien, en un destino común social, el trabajo; que, más que un simple

De, es considerado la esencia de la vida moderna, ya que, es una de las forma de construcción personal, satisfactor de menesterosidades propias y sociales; razón por la cual, ha de desarrollarse dentro de los significativos aspectos tanto filosóficos, como normativos, que la misma Constitución Colombiana de 1991, ha establecido en prevención de la conducta destructiva del AL.

Estos patrones filosófico-normativos, han sido fundados en dos aspectos centrales, las libertades configurativas del mismo trabajador, y su autonomía en el marco de la DIGH, que se inscribieron en la norma macro para prevenir, corregir y sancionar, cualquier forma constitutiva de acoso laboral.

Un asunto que ha estado arraigado a la naturaleza productiva humana, que por muchos siglos fue producto del pensamiento socio-cultural esclavista, en la cual se cimento la humanidad por siglos, amparada por un amplio marco legal, dígase casi universal, proteccionista de aquellos que tenían poder económico, con el que unos dominaban a otros, hallándose entonces la razón, en los postulados *hobbesianos*, en un afán de dominio y poder económico, en el que hombre, la raza humana, que en algunos se convierte en depredadora, autodestructiva de sí misma; ya que han sido fruto del pensamiento egoísta y recalcitrante de unos pocos considerados fuertes, sobre los dominados, en cuyo caso desde esta exploración corresponde a los trabajadores, los débiles.

Estos, que en sus largas luchas de transformación para obtener libertad, igualdad, en unión fraternal, en la búsqueda de mejores condiciones de vida por medio de su fuerza de trabajo, fueron capaces de gestar una revolución de cambio social y legal, en la que paulatinamente se fue avanzando hasta alcanzar el

entendimiento de lo que es el trabajador, una dignidad imperante de protección jurídica, ante las relaciones hostiles, iterativas, degradantes, lesivas del derecho al trabajo y sus derechos conexos; por tal razón y para frenar estas relaciones incompatibles con el mandato constitucional, que pueden presentarse horizontal y verticalmente en la estructura jerárquica laboral, emanó del Estado colombiano, a través de los principios imperantes ya descritos, en norma propia para el manejo del AL, la ley 1010/06.

Es por ello que esta, en medio de la breve sinopsis comparativa de las normas desarrolladas por los Estados aquí referidos, entre los que se encuentra las siguientes similitudes en su creación normativa: el primero de ellos es que, ya sea con norma propia para el manejo del AL, (Suecia, Australia, Colombia, Chile), o acudiendo a una diversidad normativa, (Bélgica, Francia, Italia, Ecuador, Perú, Colombia) o desde sus Cartas Magnas, (E.E.U.U., Alemania y México), todas buscan la protección del trabajador de este terrible flagelo, que como lo aseveró Hirigoyen (2001), es y será siempre que se presente, una violencia moral, un veneno casi imperceptible, que es suministrado por el *mobber* (s), en pequeñas cantidades a sus víctimas

Razón por la cual, no en vano, había sido ya bautizado por Leymann (1980) como una cadena de “*psicoerror*” laboral, ya que como se observó, quien la padece, es subyugado dentro de un iterativo ataque de daño tripe al trabajador, o a toda la cadena laboral, en sus dimensiones físico-moral-psicológico, que se manifiestan a través de una psicopatología que puede conllevar al riesgo de pérdida del empleo, en algunos casos a la muerte; y por tal razón, en el país Australiano,

fue definida como conducta penal, que comprende el daño *psico-moral*, en la inducción al suicidio. Por último, en todos los Estados aquí descritos, de modo igualitario se comprende la intrusión y menoscabo de los derechos civiles, que se relacionan con este tipo de conducta negativa, que desde el marco regulativo propio en la especificidad de la ley 1010/06, se pueden extraer de modo breve que:

(I) El AL que podría decirse que jurídicamente se haya vinculado al De civil, sujeto al principio romano, *alterum non laedere* “no hacer daño a otro”, y al pago de los perjuicios que pueden ser indemnizados provenientes del daño emergente y el lucro cesante, que ha causado el sujeto activo al desplegar su conducta que puede estar inmersa también en las tipificaciones del De penal, en la prohibición de las conductas delictivas de tortura, constreñimiento, injuria. Para el De laboral, en su objetivo fundante, el cual es el equilibrio relacional en toda la cadena laboral dentro de un “espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, y la protección ante despidos injustificados, y la justificación de despido ante los actos constitutivos de AL, que sean probados de la forma correspondiente, como se ejemplifico en el capítulo dos.

Y, por último, en el manto protector del derecho constitucional, que toma por norma central la Carta Magna, y esta a su vez es la pirámide de la convivencia social , ya que en ella se ha suscrito el limite a las relaciones de poder asimétricas, a través de la protección a la trilogía unitaria de moral, dignidad y derechos fundamentales, que se ha convertido en la guía interpretativa contra el acoso laboral; y a su vez la Carta Magna , ofrece el instrumento alternativo protector a esta trilogía unitaria;, en “la acción de tutela” que puede interponer cualquier

trabajador, independientemente si este es de carácter oficial o privado; siempre y cuando, previa a esta medida proteccionista, haya realizado el proceso correspondiente estipulado en los art (s) 10.12.13 de la ley de AL colombiana, y se ejemplificó el punto 2.7, de esta investigación.

(II) La violencia que crea el AL, giran en torno a dos acciones principales que son físicas y verbales, las cuales decantan en las seis macro conductas que corresponden al acoso que fueron especificadas con anterioridad. Con respecto a las acciones verbales, las cuales son más confusas, menos notorias y en un sentido explicativo en materia de prevención al, pudo concluirse, siguiendo lo estimado en la sentencia (SC – 135/ 2017, p. 1), que se ha de tener en cuenta, más que el significado lingüístico de expresión usada, el contexto, que en este caso es el laboral, quien emite dicha locución, (jefe o compañero), el significado dominante de la misma dentro del grupo y si su uso fue con el sentido peyorativo o vejatorio; por ejemplo, cuando se utiliza la expresión gordita (o), es una expresión que puede denotar cariño, un trato de confianza y/o familiaridad entre los mismos compañeros.

O por el contrario, en otras, puede ser significativo de humillación de burla, lo cual constituiría AL.; para evitar dichas situaciones, para que no existan malos entendidos, utilice lo más que pueda un lenguaje neutro, llame a las personas por su nombre , o emplee palabras que denoten respeto a modo equitativo , tal es el caso de señor (a, ita), sumercé, usted; y obvie señalamientos personales que singularicen, recuerde que no es lo mismo decir de modo jocoso, ¡estamos muertos de hambre!, generar un interrogante ¿estas muerta de hambre?, a decir X o Y es una muerta de hambre.

Ahora bien, desde las agresiones físicas, que van desde el empujón hasta los ataques con armas corto punzantes o de fuego; actuaciones que como se observó, no son tan inadvertidas como las anteriores; pero desde ambas actuaciones negativas y prohibidas, tanto moral como jurídicamente, lo que si se hace evidente, es el daño psicológico, físico y moral, que puede derivar en el trabajador, en las múltiples enfermedades que proceden como respuesta a una o varias de las modalidades macro-destructivas observadas; el estrés, que generado por estas, demuestra que la situación conflictual se ha elevado de tal manera que el trabajador ha somatizado el problema, que este está fuera de su dominio.

Al respecto téngase en cuenta que, el AL, es un proceso de destrucción del otro que va más allá de generar estrés en el compañero laboral; pero que, si comprende esta alteración, psíquico -físico- emocional, como una etapa más del ciclo destructivo mismo del AL; además entiéndase que, aunque confluyan AL y estrés, no son sinónimos, que siempre que exista este último, no necesariamente ha de existir el primero, y viceversa. Por consiguiente, se ha de tener en cuenta los factores causa raíz tanto del uno como del otro.

(III) De manera conjunta a todas estas afecciones *Psicofísicas*, también se desquebrajan el derecho a la salud, en relación con otros derecho, en este aspecto se dirá que aquello, desde la Carta Magna, son determinados como fundamentales, máximas herramientas en la lucha contra el acoso; ya que a su vez se constituyen como el punto cardinal para el desarrollo mismo trabajo, por tal razón tendrán que ser sometidos a los imperativos de seguridad integral, y protección de los trabajadores, en la dimensión propia de lo humano, en su moral y dignidad; como

apertura y cierre del mismo ser y de sus derechos; los cuales, mueren en espacios en los cuales, el trato relacional es basado en repetitividad de lo ofensivo, de lo violento y la mala comunicación, factores creadores del caldo de cultivo para que florezca las discrepancias personales, los celos entre colegas, la discriminación.

Esta última en todas sus formas descritas anteriormente, es la mayor depredadora de Des y autodestructiva del ser en sí mismo; pues esta conducta, la realiza el *Mobber*, acosador o victimario, con el propósito insano de anular de lastimar al ser en lo que es, en lo que los otros le reconocen, perjudicando de este modo, el reconocimiento, gozo o ejercicio en pie de igualdad de los Des y libertades dadas con ocasión al ejercicio laboral.; que afectan el desarrollo del mismo, en lo que se ha denominado “como trato justo, digno” un apotegma incluyente de otro, apotegma igual, el De a la vida, que ha de estar dentro del referente laboral, libre de violencia, de todas aquellas conductas típicas de acoso, presentes en “la tortura, trato cruel degradante y humillante”, que afecta del mismo modo, la trilogía compositiva del derecho a la integridad de los trabajadores.

Que, de igual manera, han de protegerse ante las denuncias falaces que suelen surgir de sentimientos de persecución, como una forma también de daño moral y de creer que las exigencias repetitivas del cumplimiento al deber pactado contractualmente constituyen un acto de acoso; por tal razón ha de tenerse en cuenta lo estipulado en el CST en los art (s) 55-57-59. Y en el art 95 de la Constitución Política colombiana; por ejemplo, participar de manera solidaria en las brigadas de ayuda que suelen realizar algunas empresas.

(IV) La responsabilidad de los directivos (gerentes, coordinadores, jefes de empresas privadas y del sector oficial), al ser los primeros conocedores de estas situaciones, y llamados de igual manera a solucionar tales conflictos, con el fin de promover la armonía laboral, y el respeto entre sus integrantes, han de crear y promover en sus reglamentos internos los medios eficaces y oportunos que eviten que en sus empresas se den estas situaciones verdaderamente degradantes del mismo trabajador, reprochables desde cualquier espacio social y sancionables jurídicamente.

(V) Téngase en cuenta que de forma general, el AL, surge de una percepción propia de un acto que puede generar en cada cual, dependiendo de su personalidad, una calificación agradable o desagradable del mismo, por ende, desde esta subjetividad, emana la complejidad de estudio o de investigación del mismo, ya que se debe tener en cuenta diferentes ángulos, entre los que se hayan, la visión de los actos de la parte contraria, los mismos eventos en sí, pues a veces lo que parece como acoso no lo es; ya que en algunos momentos suelen presentarse errores interpretativos, que pueden ser generadores conflictuales, que de igual modo generan estrés y desencadenan las patologías correspondientes, y que además, también existen directivos y compañeros con síndrome paranoico y personalidades obsesivas trastornadas por el control y el estricto cumplimiento de las cosas en un determinado orden y esto tampoco es acoso laboral.

Es por ello que este en su forma objetiva, comprende la repetitividad de las seis macro conductas y sus derivados descritos de forma amplia en este estudio, que se han considerado como prácticas lesivas a la dignidad y a los valores morales

del trabajador, un humano, que en toda norma jurídica representa el principio y final de la humanidad, y consecuentemente su protección cobra específica preeminencia para la coexistencia humana, en la convivencia laboral.

Recomendación

Los seres humanos viven cada día envueltos en una complejidad vivencial diaria, en la que quizás se olvidó ser humanos, que el sentido de vivir en comunidad, cualquiera que esta sea, está centrada en la expresión popular, en el amor, respeto al prójimo, y entiéndase que el prójimo como trabajador, puede ser usted mismo; por ende, del respeto que emane de usted y para usted, es el mismo que debe de dar al otro; todo esto en el argot jurídico, sería decir que el respeto a la dignidad del otro es equivalente a la propia. Por tal razón se considera que la mayor prevención para el acoso laboral está dada más allá de lo normativo, y está fundada en la pedagogía, que en primera medida ha de constituir la formación propia de lo humano, para después comprender lo normativo. Recuerde que conocer es una forma de prevenir lo que se ha de sancionar y se pudo corregir.

Que la corrección de manera preventiva del AL es una tarea conjunta entre lo jurídico, lo empresarial y lo personal, en pro de la protección de la vida, la dignidad, la integridad física y moral de cada trabajador, en una respuesta al binomio que debe de estar implícito en toda relación laboral, dentro de un espacio neutro y seguro, donde la libertad e igualdad en todos los derechos aquí expuestos en relación del AL deben de fluir de forma armónica, porque si bien, si en la relación laboral se establecen jerarquías en cuanto a la realización del mismo, no las establece en la configuración de derechos , ya que en ellos todo los

individuos siguen siendo humanos, iguales, en una relación de libertad recíproca que comprende ante todo el apotegma legal y constitucional de trato digno y justo.

Que, desde la función pedagógica preventiva, que inicia como una tarea estatal, en la creación de una normatividad que ha buscado poner freno a la violencia que encierra el AI, normas en las cuales los De se convierten en el escudo protector contra cualquier forma de violencia constitutiva de AI; para los empleadores la tarea de prevención- corrección, corresponde a formación instructiva- formativa por medio de los comités de convivencia, que dinamizan, dan vida a las normas existentes mediante el desarrollo y praxis de acciones y estrategias que permitan la visualización de cualquiera de las tipologías que este encierra, pero que al mismo tiempo consientan la participación de todos aquellos involucrados en la cadena laboral en aportar ideas que influyan en la prevención y erradicación del mismo dentro y fuera del plano de trabajo.

Desde el área individual, las fortalezas están dadas en el fortalecimiento de los siguientes aspectos: (i) identifique la causa del trabajo u actividad que le genera estrés, para que así mismo pueda dominar dicha situación. (II) organice su tiempo en las tareas laborales, mediante un cronograma de actividades (III) haga deporte y lleve una alimentación saludable (IV) fortalezca su área del conocimiento, actualizando y aprendiendo nuevas cosas (V) internet hoy en día tiene una serie de programas y tutoriales gratuitos para ayudar con el aprendizaje (VI) establezca periodos o tiempos de descanso (VII) trabajar y fortalecer el área de la comunicación propia y con el prójimo; si usted mismo se trata con respeto podrá tratar de esa misma manera a

Referencias

- ACNUDH. (1969). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>.
- Afanador, C. M. (2002). El derecho a la integridad personal -elementos para su analisis. *Reflexión Política*, vol. 4, núm. 8.
<https://www.redalyc.org/pdf/110/11000806.pdf>
- Arbeláez, H. Á. (2009). La Noción de Seguridad en Thomas Hobbes. *evista Facultad de derecho y ciencias políticas*. Vol. 39, No. 110, 97-124.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/3866/3552>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*.
de file:///D:/Propietario/Downloads/Informe_-_Como_abordar_los_problemas_psicosociales_y_reducir_el_estres_relacionado_con_el_trabajo.pdf.
- Aguilar, I. S., Cano, S. X., Osorio, D. C., & Rodríguez, L. M. (2012). *Análisis e implicaciones de la ley 1010 de 2.006 en colombia*.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/979/Analisis%20e%20implicaciones%20de%20la%20ley%201010.pdf?sequence=4#:~:text=En%20Colombia%2C%20el%2023%20de,y%20angustia%2C%20a%20causar%20perjuicio>.
- Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, vol. 9, núm. 1, 93 - 107.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- Alonso García, M. (1973). *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed. Barcelona: Ariel.

- Álvarez, S. Y. (2011). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. *Gest. Soc.*, 4(1), 145-161. https://www.ses.unam.mx/docencia/2019I/Alvarez2010_EIPoderYLasRelacionesDePoder.pdf
- Atalaya, P. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 25-35. http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Auto 117, Expediente D-14.110 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2021). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/autos/2021/A117-21.htm>
- Axayacalt, G., Celis, M. Á., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. d. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién (Mex)*, 305-309. https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf
- Ayuso, J. L. (1998). *Trastornos de angustia*. Barcelona: Martínez Roca.
- Balbín, A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. U.n.l.p.*, 259-275. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltran, E. (2017). La dignidad humana: entre el derecho. *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, edición especial*, 73-78. de DOI: 10.14198/DOXA2017.esp.10
- Bentham, J. (1836). *Deontología o ciencia de la moral*. (D.P.P., Trad.) Valencia: Lbreria de Mallen y sobrinos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r3pjJg7GIkwC&oi=fnd&pg=PT>

1&dq=la+moral&ots=5MKesRloF&sig=HP8Q990v2267Hdywql1H-
oRaFnE#v=onepage&q=la%20moral&f=false

Bibliotecadigital.usbcali.edu.co. (2015). *La teoría de drittwirkung: una aproximación a la responsabilidad de las empresas multinacionales por las violaciones a los derechos humanos en colombia*.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/3086/1/Teoria_drittwirkung_aproximacion_lerma_2015.pdf.

Blanco Sandoval, M. R. (2017). *Acoso laboral estrategias para su prevención en los centros penitenciarios [trabajo de especialización en docencia Universitaria, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Humanidades]*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16173/Blanco%20Sandova%20Mary%20Rut%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Burgos, M. J. (2016). Vida humana, hombre y persona en Julián Marías: análisis de una transición conceptual y de sus resultados. *QUIÉN • Nº 4*, 27-46.
file:///D:/Propietario/Downloads/Dialnet-VidaHumanaHombreYPersonaEnJulianMarias-5776115.pdf

Cabieses, G. (2013). *La Revolución Industrial y el derecho laboral*.
<https://www.elojodigital.com/contenido/11919-la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral>.

Camacho, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómeno Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI:
<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Canessa, M. M. (S.F.). *Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>.

Cárdenas Marín, W. O. (2016). Reflexiones sobre el nombrar a partir de la comprensión del lenguaje de Saul Kripke. *Sophia, Colección de Filosofía de*

la Educación, núm. 20,, 105- 118.

<https://www.redalyc.org/journal/4418/441846839004/html/>

Carpintero, F. (1987). La independencia y autonomia del individuo: Los orígenes de la «persona jurídica. *Dialnet*. file:///D:/Propietario/Downloads/Dialnet-LaIndependenciaYAutonomiaDelIndividuo-142112.pdf

Carvajal, O. J., & Dávila, L. C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Scielo*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Castro, C. J. (S.F.). *Discriminacion en las relaciones laborales- Algunos casos particulares*. Cerezo Galán, P. (2012). Dignidad, autonomía moral y respeto. *Anuarios de derecho*, 179-207.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2013-10017900208

Cerezo Galán, P. (2012). Dignidad, autonomía moral y respeto (apuntes para una historia conceptual). *Anuarios de derecho*, 179-207.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2013-10017900208

Cofré Lagos, J. O. (2004). Los Términos “Dignidad” y “Persona”. Su Uso Moral y Jurídico. Enfoque Filosófico. *Revista de Derecho, Vol. XVII*, 9-40.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502004000200001>
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf.

Contreras, M. s., & Castro, L. L. (2015). La responsabilidad civil y penal del empleador frente a los eventos de acoso laboral en el contexto jurídico colombiano. *Revista universidad Libre . edu.co*, 1-18.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/download/3746/3138/6201.

Circular 0021 " Medidas de protección al empleo en la fase de contención del covid-19 y la declaración de la emergencia sanitaria (Ministerio del Trabajo 2020).

Circular 0040 " lineamientos respecto del trabajo en casa" (Ministerio del trabajo 2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879>

Circular 0041 " Lineamientos respectos del trabajo en casa" (Ministerio del Trabajo 2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222>

Comesaña, G. M. (1995). El trabajo como productor del "artificio humano" en Hannah Arendt. *Revista de Filosofía*. N° 115, 115-141.
<file:///D:/Propietario/Downloads/5765-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5849-1-10-20110530.PDF>

Comisión Europea Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*
https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf.

Concepto 120601 "Servidores públicos. Responsabilidades ¿Es obligatorio el uso de la aplicación "WhatsApp" para el desarrollo de las funciones? acoso laboral. Definición, modalidades, causales. ¿Qué actos constituyen acoso laboral? RAD.: 20219000141462" (Departamento Administrativo de la Función Pública 2021).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162866#:~:text=%22Es%20necesario%20que%20el%20funcionario,la%20entidad%20establezcan%20para%20ello.>

Concepto 441481 "Ref: empleo. Trabajo en casa en estado de emergencia sanitaria generada por el COVID" (Departamento Administrativo de la Función Pública 2020).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14869>

- García, H., & nuria. (2020). La seguridad humana: del concepto al enfoque. Causas de la reducción de su uso como concepto. *Relaciones Internacionales*, nº 43, 33-48.
doi:<https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2020.43.002>
- García Pedraza, P. (2012). Trata de personas y trabajo forzado. *Libre pensamiento*, Nº. 72, 62-29.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5882297>
- Guerrero, P. O. (2011). La expectativa razonable de intimidad y el derecho razonable de intimidad en el proceso penal. *Revista Derecho Penal y Criminología* • volumen xxxii - número 92, 55-84.
file:///D:/Propietario/Downloads/Dialnet-LaExpectativaRazonableDeIntimidadYElDerechoFundame-3804274.pdf
- Harasemiuc, V. A., & Díaz, B. J. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Med. segur. trab.* vol.59 no.232.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300006
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Paidós.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). El acoso moral en el trabajo, distinguir lo cierto de lo falso. *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales*, 154-157.
<https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Hopenhayn, M., & Bello, A. (2001). *Discriminación étnico racial y xenofobia en América Latina y del Caribe*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5987/1/S01050412_es.pdf.
- Iglesias Cubría, M. (1970). *El derecho a la intimidad*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/71852292.pdf>.

- Jaccottet, F. G. (2013). La labor, el trabajo, la acción y la emancipación del ser humano para el goce de la condición humana en hannah arendt y Karl Marx. *Prisma Jurídico*, vol. 12, núm. 2, 579-602. <https://www.redalyc.org/pdf/934/93429992007.pdf>
- James, R. (2007). *Introducción a la filosofía moral*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Of1FEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=la+moral&ots=jcQl1I6bl-&sig=D5bkuRudP0C9_JWS5tfpNijlOI#v=onepage&q=la%20moral&f=false.
- Kant, I. (1797). *La metafísica de las costumbres*. <https://losapuntesdefilosofia.files.wordpress.com/2017/09/kant-la-metafisica-de-las-costumbres-editorial-tecnos.pdf>.
- Kant, I. (1784- 2001). *La utopía moral como emancipación del azar*. (R. Aramayo, Trad.) EDAF. S.A. . <https://digital.csic.es/bitstream/10261/89550/1/Immanuel%20Kant.pdf>
- Kriele, M. (2018). Libertad y dignidad de la persona humana. *Dialnet*. <file:///D:/Propietario/Downloads/32689-Texto%20del%20art%C3%ADculo-92831-1-10-20180829.pdf>
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, , 5 (2),, 165-184. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López Oliva, J. O. (Volumen XIII - No. 26 - Julio). La constitución de weimar La influencia en el contexto constitucional y legal colombiano a la luz de los derechos sociales asistenciales. *Prolegómenos - Derechos y Valores*. <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617274014.pdf>
- Lucena Salmoral, M. (2000). *Leyes para esclavos, El ordenamiento jurídico sobre la condición, tratamiento, defensa y represión de los esclavos en las colonias de la América española*. <https://core.ac.uk/download/pdf/71612464.pdf>.

- Martínez Benavides, N. E. (2019). Análisis de la presunción de daño moral que beneficia a ciertas víctimas indirectas en la jurisdicción contencioso administrativa colombiana. *Revista Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia*. N.º 42, 181-210. DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n42.07>
- Marx, C. (1946). *El Capital. Tomo I*. Bogotá: Fondo de la cultura económica.
- Mecanismo de seguimiento convención belém do Pará (mesecvi) - comité de expertas/os violencia (cevi). (2008). *Declaración sobre el femicidio*. . <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/CEVI4-Declaration-SP.pdf>.
- Méndez de Andréis, E. J. (2016). Daño moral en las personas jurídicas y su tratamiento en Colombia. *Cuadernos De La Maestría En Derecho*, (5), 125-170. <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/Cuadernos/article/view/993>
- Mintrabajo. (2016). *Cámaras de Seguridad Revisión de Correos Electrónicos y Teléfonos Celulares*. file:///D:/Propietario/Downloads/ID95992%20CAMARAS%20DE%20SEGURIDAD%20-%20REVISION%20EMAIL%20TELEFONOS%20-%20INTIMIDAD%20TRABAJADOR%20(1).pdf.
- Mintrabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>.
- Monroy, M. E. (2019). *Corte suprema delimita el delito de acoso sexual*. <https://mpapenalcorporativo.com/wp-content/uploads/2019/07/Columnadeactualidad2.pdf>.
- Montoya, A. C., Méndez, C. J., & Boyero, S. M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la oit para la generación de indicadores para las pyme

mexicanas y colombianaS. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 21, núm. 2, 84-106. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446003/html/>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. segur. trab.* vol.57 supl. 1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20de%20riesgo,su%20manejo%2C%20evaluaci%C3%B3n%20y%20control.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo una contribución a su estudio* . <https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>.

Oceguerra, Á. A., Aldrete, R. G., & Ruíz, G. M. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en latinoamerica. *Política y sociedad* N°8. http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf

Odetto, C. L. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de rosario. *Invenio*, vol. 19, núm. 37, 107- 112. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87747436007.pdf>

OIT. (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf.

OIT. (1998). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm.

Ortega, V. F., & Rodríguez, C. J. (2016). *Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura*. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12755/Acoso_laboral_y_sus_efectos_en_la_salud_del_trabajador_revision_de_la_literatura.pdf?sequence=4.

- Pedraza, G., Garay, A., & Penagos, L. E. (2017). La exigencia de lo inexistente: la protección constitucional de los derechos sexuales en situaciones de acoso sexual. *una Revista de Derecho* Vº 2. <https://una.uniandes.edu.co/images/pdfedicion2/lineasjurisprudenciales/Pedraza-Garay-Penagos-2017---UNA-Revista-de-Derecho.pdf>
- Poquet Catalá, R. (2018). Evaluación de riesgos por acoso moral e indemnización por daños morales. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* N° 17, 35-53. de <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/download/315/336>
- Rawls, J. (1979). *La teoría de la justicia - trad. de María Dolores González*. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press,.
- Recomendación sobre el VIH y el sida, R200 - (OIT 2010). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200
- Remolina, A. N. (2013). Tratamiento de datos personales en el contexto laboral. *Revista de actualidad laboral* N° 175, 19-24. https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_d6cac6ef1ad80028e0430a0101510028/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/tratamiento-de-datos-personales-en-el-contexto-laboral
- Renaut, A. (2003). *La violencia en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf.
- Retamal, C. P. (1999). *Depresión*. Santiago de Chile: Universitaria S.A. de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1kwVmA7st_cC&oi=fnd&pg=PA9&dq=depresi%C3%B3n&ots=7QVaWyzTZY&sig=TKmRXtMNCIhUQacAkp3h-ZJAWCg#v=onepage&q=depresi%C3%B3n&f=false

- Rey, C. E. (2012). *La generación de los Derechos Humanos*. Bogotá: Universida Libre.
- Rivas Vallejo, P. (2021). Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales. *EJLSS/estudios doctrinales*.
<https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12445/12850>
- Rodgers, G. (S.F.). *El trabajo decente como una meta para la economía global*.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf.
- Rodotá, S. (2014). *El derecho a tener derechos*. Madrid: trota.
- Rodríguez, C. R., & de Rivas, H. S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad en el Trabajo*.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rodríguez, d. T. (2015). *Normas y políticas laborales y sociales el acoso laboral atentado contra la dignidad humana*.
<http://www.relats.org/documentos/DERECHORodriguez2.pdf>.
- Salazar, J. F. (2018). *El salario mínimo en Colombia: evolución y debates centrales en sus últimos 25 años*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20408/1/El%20salario%20m%C3%ADnimo%20en%20Colombia%20evoluci%C3%B3n%20y%20debates%20centrales%20en%20sus%20%C3%BAltimos%2025%20a%C3%B1os%20%282%29.pdf>
- Sarmiento, A. R., Ardila, J. R., & Báez, A. (2016). Aportaciones no jurídicas al concepto de “la intimidad”: reflexiones interdisciplinarias. *Reflexiones interdisciplinarias. dixi* 26. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.16925/di.v18i23.1290>
- Segato, R. (2017). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. *JSTOR*. <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv253f4nn.6.pdf>

- Selye, H. (1935). *¿Qué es el estrés?*
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>.
- Serrano Sanín, M. A. (2014). *El concepto de la corte constitucional sobre la “moral social” y su relevancia para la adopción de parejas del mismo sexo [trabajo para optar por el título de abogado, Universidad de los Andes]*.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/17105/u703510.pdf?sequence=1>.
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, vol. 3, núm. 1, 10-59. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Skutch, A. F. (2000). v. La estructura de las relaciones morales. *Rev. Filosofía Univ. Costa Rica*, XXXVIII, 73-85.
<http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXXVIII/No.%2095-96/V%20La%20estructura%20de%20las%20relaciones%20morales.pdf>:
<http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXXVIII/No.%2095-96/V%20La%20estructura%20de%20las%20relaciones%20morales.pdf>
- Smith, A. (1983). *La riqueza de las Naciones. Sección I*. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente una lucha por la dignidad humana*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf.
- Sobre la libertad de los esclavos, ley 2 (El Senado y cámara de representantes de la nueva granada 1851).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12623#:~:text=Desde%20el%20d%C3%ADa%201%20de,imponen%20a%20los%20dem%C3%A1s%20granadinos.>

- Sosa Méndez, J. (2016). *Responsabilidad civil por acoso laboral*.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2567/RESPONSABILIDAD%20CIVIL%20POR%20ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1>.
- Tamayo, J. (2007). Tratado de responsabilidad civil, Tomo II, Ed.Legis, Bogotá – Colombia.
- Trujillo, F. M., Valderrabano, A. M., & Hernández, M. R. (2017). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 17, núm. 29, 71-91. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2019). Privacidad, trabajo y derecho. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53, 13-23. <file:///D:/Propietario/Downloads/Dialnet-PrivacidadTrabajoYDerecho-7792334.pdf>
- un.org. (1994). *Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo el Cairo*.
https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ICPD_programme_of_action_es.pdf.
- United Nations. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing* .
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>.
- Urresta, T. M. (2013). Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Facultad de derecho y ciencias políticas*. Vol. 43, No. 118, 387- 405.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v43n118/v43n118a12.pdf>
- Valdés Dal-Ré, F. (S.F.). *Violencia Laboral y derechos fundamentales*.
https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalc/ar/c/document_library/get_file?uuid=493d7b05-26aa-455e-803b-61fb6264fa5e&groupId=10128.
- Velásquez Wilches, M. C. (S.F.). *El acoso laboral: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano*.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23644/1/EL%20ACOSO%20LABORAL%20Un%20concepto%20reciente%20dentro%20del%20marco%20normativo%20laboral%20colombiano%20%281%29.pdf>.

Velazco, R. J. (2019). *Manifestaciones de la violencia laboral reportadas en la literatura de países de america latina como colombia, argentina, méxico y chile desde el año 2010 al 2019*.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3681/final%20violencia%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Normatividad colombiana

Constitución Política (1 de 1861). La Asamblea Nacional Constituyente, Pacto de la unión por Colombia (Asamblea Nacional Constituyente 1861). e
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7154#7>

Constitución Política de Colombia (20.07.91). La Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta Constitucional No. 116.
<http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Ley 1098 " Código de infancia y adolescencia" (El Congreso de la República 2006).
<https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf>

Ley 1482 "Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones". (El Congreso de Colombia 2011).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932>

Ley 1562 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (El Congreso de Colombia 2012).
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1581 "Disposiciones generales para la protección de datos personales. (El congreso de Colombia 2012).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Ley 1616 , "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" (el Congreso de Colombia 2013).
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 2094 "Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones" (El Congreso de la república 2021).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165113>

Ley 22 "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial" (El Congreso de Colombia 1981).
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6482.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2008/6482>

Ley 278 , "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política". (Congreso de Colombia 1996).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4928>

Ley 527, "Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones" (El Congreso de Colombia 1999).
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4276>

Ley 823 "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres" (El congreso de Colombia 2003).
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1492/LEY%20823%20DE%202003.pdf>

Ley 972 " por la cual se adoptan normas para mejorar la atención por parte del Estado colombiano de la población que padece de (Congreso de Colombia

2005).

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley_0972_de_2005.pdf

Ley Estatutaria 1581-"disposiciones generales para la protección de datos personales". (El congreso de Colombia 2012).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,el%20art%C3%ADculo%2015%20de%20la>

Ley Estatutaria 1618 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" (Congreso de la República 2013).
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html.

Decreto 1072 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" (Mintrabajo 2015).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Decreto 1443 "por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de" (El presidente de la República 2014).
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Decreto 1477 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales." (El presidente de la República de Colombia 2014).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados.>

Decreto 1543 "Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) (El

Presidente de la República de Colombia 1997).
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1543-de-1997.pdf>

Decreto 1593 Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia, 1997 (El presidente de la República de Colombia 1997).
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1543-de-1997.pdf>

Decreto 1724, Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal (El presidente de la República 2021).
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201724%20DEL%2015%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>

Resolución 1356 Por "la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012." (Ministerio del trabajo 2012). <https://vlex.com.co/vid/resolucion-1356-2012-modifica-862653227>

Resolución 652 " Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones." (Ministerio del Trabajo 2012).
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Resolución 2004 "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajo. (Ministerio de trabajo 2019).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 2646 (Ministerio de protección social, 2008).
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 312 " por la cual se definen los estándares mínimos de gestión de seguridad y salud en el trabajo" (Ministerio del trabajo 2019).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estándares+mínimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Jurisprudencial Colombiana

Sentencia T 031 [Magistrado Ponente: Alberto Rojas Díaz], Expediente T-7.806.744. (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 2021).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-031-21.htm>

sentencia T 1090 [Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández], expediente T-1132315 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 2005).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-1090-05.htm>

Sentencia C. 898 [Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa]. Expediente D 6329 (Sala Plena Corte Constitucional, 1- noviembre- 2006).
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=22468

Sentencia C. [Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza]. Expediente 30911 (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral nº de 2, 2009).
<https://vlex.com.co/vid/providencia-corte-suprema-justicia-874035928>

Sentencia T 1078[Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretel], expediente: T-3'158.818 (Corte Constitucional 12 de 12 de 2012).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2012/T-1078-12.htm>

Sentencia T 277 [Magistrado Ponente: Aquiles Arrieta Gómez, Expediente T-5.805.595 (La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional 2017). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-277-17.htm>

Sentencia T 317 [Magistrada Ponente: Cistina Pardo Schlesinger], Expediente T-7.591.317 (La sala séptima de revisión de la Corte 2020).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Sentencia T 572 [Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo], Expediente T-5.877.618 (La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional 2017).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-572-17.htm>

Sentencia C-038 [Magistrado Ponente: Cristina Pardo SC.], Expediente D-13752 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 21).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

Sentencia C-371 [Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz], expediente P.E.010 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2000).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-371-00.htm>

Sentencia C-481 [Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero], Expediente D-1978 (La Corte Constitucional de la República de Colombia 98).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-481-98.htm>

Sentencia C-602 [Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo], Expediente D-11332 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2016).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-602-16.htm>

Sentencia C-738 [Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra], expediente D-6194 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2006).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2006/C-738-06.htm#:~:text=NORMA%20ACUSADA&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo.>

Sentencia C-776 [Magistrado Ponente: Manuel Cepeda Espinosa], expediente D-4429 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2003).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-776-03.htm>

Sentencia C-780 [magistrado ponente: Humberto Sierra Porto], expediente D-6739 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 07).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/C-780-07.htm>

Sentencia C-862 [Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra], expediente D-7166 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2008).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-862-08.htm>

Sentencia C-881 [Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt.], expediente D-10273 (La Sala Plena de la Corte Constitucional 2014).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-881-14.htm>

Sentencia T-274 [Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacios], expedientes T-4.492.963; T-4.715.291; T-4.725.592; y T-4.734.867 (La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional 2015).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-274-15.htm>

sentencia C 135, (01 de marzo de 2017) Expediente D-11571 [Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero] (Corte Constitucional).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-135-17.htm>

Sentencia T-574 [Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo], Expediente T-6.142.741 (La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional 2017).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-574-17.htm>

Sentencia T-026 [magistrado ponente: Vladimiro Naranjo Mesa], Expediente No. 80.107 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 1996).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/T-026-96.htm>

Sentencia No. T-123 [Magistaro Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa], Expediente T-23708 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 1994).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-123-94.htm>

Sentencia No. T-326 [Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, Expediente No. 66.863 (La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional 1995).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-326-95.htm>

Sentencia No. T-505 [Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz], Expediente T-2535 (La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional 1992).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-505-92.htm>

Sentencia SL 2850 [Magistrado Ponente: Carlos Arturo Garín Jurado], Radicación n.º 69106 (Corte Suprema de Justicia- Sala de casación Virtual, 2020).
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/reiteraciones%20DL/SL2850-2020.pdf>

Sentencia SL 648 [Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas], Radicación: 55122 (Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 2018).
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/03/SL648-2018-55122-Acoso-sexual-en-el-trabajo.pdf>

Sentencia SP 107 [Magistrado Ponente: Fernando León Bolaños Palaciós], Radicado: 49799 (Corte Suprema de Justicia Sala de casación penal 2018).
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-autonoma-latinoamericana/derecho-penal/sp107-2018-49799/7245665>

Sentencia SP 931 [Magistrado Ponente: Hugo Bernate Q], Radicado 55406 (Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Penal 2020).
[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/pe/b1ago2020/SP931-2020\(55406\).pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/pe/b1ago2020/SP931-2020(55406).pdf)

Sentencia T 317 [Magistrada ponente Pardo Schesinger Cristina], Expediente T-7.591.317 (La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional 2020).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Sentencia T-007 [Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera], Expediente T-6.879.382 (La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional 2019).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-007-20.htm>

Sentencia T-010 [Magistrado Ponente: Luis Hernesto Vargas Silva], expediente T-5176600 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 2016).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-010-16.htm>

Sentencia T-026 [Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa], Expediente No. 80.107 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 1996).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/T-026-96.htm>

Sentencia T-033 [Magistrado Ponente: Diana Fajardo Rivera, Expediente T-6.122.722 (La Sala Segunda de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional 2018).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-033-18.htm>

Sentencia T-114 [Magistrado ponente: Carlos Bernal Pulido], Expediente T-6.492.167 (La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional 2018).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-114-18.htm>

Sentencia T-1233 [Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería], expediente T-486155 (La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional 2001).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-1233-01.htm>

Sentencia T-169 [Magistrado Ponente: Alfredo Beltran Sierra], expediente T-272.976 (La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional 2000).

Sentencia T-265 [Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio], expediente T-5193952. (La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional 2016).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-169-00.htm>

Sentencia T-282 [Magistrado Ponente: José fernando Reyes Cuartas, Expediente T-6.654.500 (La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional 2018).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-282-18.htm>

Sentencia T-422 [Magistrado Ponente: , Expediente T-5979352 (La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional 2017).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-422-17.htm>

Sentencia T-436 [Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz], Expediente T-6.070.257 (La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional 2017).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-436-17.htm>

Sentencia T-444 [Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz], Expediente T-209161 (Corte Constitucional 1999).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-444-99.htm#:~:text=Sentencia%20T%2D444%2F99&text=Una%20de%20ellas%2C%20ha%20dicho,derecho%20a%20un%20existencia%20digna>.

Sentencia T-696 [Magistrado Ponente: Fabio Moron Díaz, Expediente T-105948. (1996). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/T-696-96.htm>

Sentencia T-716 [Magistrado Ponente: Carlos Bernal Pulido], Expediente T-6.263.251 (La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional 2017). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-716-17.htm>

Sentencia T-768 [Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas H,], expediente T-1865118 (La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional 2008). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-768-08.htm>