

EL ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA

LABOR HARASSMENT FROM THE JURISPRUDENTIAL PERSPECTIVE OF THE COLOMBIAN CONSTITUTIONAL COURT

*Juan Carlos de los Ríos Castiblanco*¹
Magíster en Derecho Universidad del Norte
juancarlosdelosrios@gmail.com
Colombia

*Juan Esteban Aguirre Espinosa*²
Docente Investigador de la Universidad de Santo Tomás de Medellín
aguirreespinosaesteban@gmail.com
Colombia

*Victoria Macías Maury*³
Abogada por la Corporación Universitaria Americana
victoriamaciasm2011@hotmail.com
Colombia

Recibido: 13 junio de 2017

Aceptado: 24 de setiembre 2017

SUMARIO

- Introducción
- El trabajo y la dignidad humana como derecho fundamental en la Constitución nacional
- Antecedentes normativos
- Conceptos de acoso laboral o *mobbing* desde la perspectiva jurídica
- Presunción de la existencia de acoso laboral
- Posición de la Corte Constitucional frente al acoso laboral en Colombia
- Posición de la Corte Constitucional
- Principales líneas jurisprudenciales en relación con el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas
- Conclusiones

RESUMEN

En Colombia se expide la Ley 1010 el 23 de enero del 2006 con el «objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana» (Congreso de la República, Ley 1010, 2006). Estos conceptos se encuentran enmarcados dentro de la jurisprudencia constitucional colombiana como derechos que el Estado tiene la obligación de defender por ser considerado a partir de la Constitución de 1991 un Estado Social de Derecho, en donde la **dignidad humana** es uno de los principios de mayor relevancia constitucional. Es entonces este escrito un recorrido por las manifestaciones relevantes de la corte constitucional desde el análisis crítico, intentando así percibir los elementos que podrían considerarse evolutivos en la

1 Abogado de la Universidad del Atlántico, magíster en Derecho por la Universidad del Norte, profesor de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Corporación Universitaria Americana, y de La Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Atlántico (Colombia). Miembro de los grupos de investigación «Derecho, Justicia y Estado Social de Derecho.» e «INVIUS».

2 Abogado de la Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín, especialista en Derecho Tributario Internacional en la Universidad Externado de Colombia, candidato a magíster en Ciencias Políticas, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás y de La Facultad de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigo (Colombia).

3 Abogada de la Corporación Universitaria Americana (Colombia), especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre y miembro del grupo de investigación "Derecho, Justicia y Estado Social de Derecho."

protección de los trabajadores, y otros que no tanto podrían denominarse «evolución».

ABSTRACT

In Colombia, Law 1010 is issued on January 23, 2006, with the «purpose of defining, preventing, correcting and punishing the various forms of aggression, mistreatment, disrespectful and offensive treatment and, in general, any outrage against human dignity» (Congress of the Republic, Law 1010, 2006). These concepts are framed within the Colombian Constitutional Jurisprudence, as rights that the State has the obligation to defend for being considered from the constitution of 1991 a Social State of law, where human dignity is one of the principles of Greater constitutional relevance. It is then written a tour of the relevant manifestations of the Constitutional Court from the critical analysis, trying to perceive the elements that could be considered evolutionary in the protection of workers, and others that not so much could be called «evolution».

PALABRAS CLAVE

Mobbing (acoso laboral), trabajador, empleador, dignidad humana, jurisprudencia

KEY WORDS

Mobbing (workplace harassment), worker, employer, human dignity, jurisprudence

INTRODUCCIÓN

El presente artículo busca analizar las consideraciones de la Corte Constitucional frente al acoso laboral en Colombia partiendo de la Constitución de 1991.

Que actúa dogmáticamente como fuente objetiva del derecho, regulando situaciones concretas al delimitar el contenido de la norma. El rol dinamizador no solo incumbe a la Corte Constitucional sino en términos generales a la jurisprudencia, formando entre ambas un cuerpo de doctrina orientador de las relaciones entre el Estado y sus asociados y de estos entre sí, incluidas por supuesto las laborales; y que viene supliendo así omisiones legislativas (Guerrero, 1999).

El marco teórico de referencia será, entre otras, las sentencias de la honorable Corte Constitucional, que Guerrero analiza, comenta y legisla:

Con sabiduría excepcional, a fin de que sirvan de marco para un nuevo derecho laboral, mediante el cual se garantice la idea y condiciones de que la finalidad última o suprema de ese derecho es otorgar a los trabajadores una existencia digna, con un nivel económico decoroso dentro de unas condiciones de dignidad y justicia salvaguardando la armonía física y mental de todos los que comparten el ambiente laboral [...], ya que el acoso laboral es un problema que afecta las relaciones de trabajo y la salud física y mental de las víctimas del acoso. (Muñoz & Silgero, 2010)

Asimismo, hacen parte de este marco teórico la Ley 1010 de 2006 y los diversos conceptos de juristas altamente calificados que han abordado el tema avizorando la problemática social que conlleva la práctica de este maltrato o ultraje del que es objeto la población laboralmente activa.

Este escrito surge de una investigación jurídica con un enfoque cualitativo mediante análisis de contenidos de fuentes de información secundarias, que de alguna manera han afrontado la problemática planteada en el ámbito nacional. Este análisis se aplica de modo concomitante con la normatividad y las producciones jurisprudenciales nacionales de la Corte sobre el *mobbing*. Para ello, se ha desarrollado un análisis relativo al tratamiento que, desde el punto de vista legislativo y doctrinal, ha recibido el tema del *mobbing* o acoso laboral dentro del contexto colombiano de la responsabilidad estatal.

Se verificó de qué modo la doctrina colombiana afronta el *mobbing* en el ámbito específico de la responsabilidad del empleador. Como fundamento teórico de la investigación, este desarrollo se enlaza a la última fase de la investigación, que tiene como fin reflexionar sobre la postura de la Corte Constitucional en relación con la línea jurisprudencial sobre el acoso laboral en Colombia.

EL TRABAJO Y LA DIGNIDAD HUMANA COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

Constitucionalismo laboral

El estatuto del trabajo, como declaración de derechos con categoría social, ha sido proclamado en varios países como contenido especial de textos jurídicos o como Declaración de los Derechos del Trabajador y como contenido de las leyes laborales ordinarias.

Las constituciones tienen sus valoraciones bien definidas, y en el orden de las categorías jurídicas del derecho ofrecen, sin mayores resistencias, su primer lugar como fuentes del derecho del trabajo. En consecuencia, las constituciones son en las democracias la fuente suprema del derecho laboral. (Abello, 1998)

Colombia no es la excepción: nuestra Constitución está concebida como la máxima fuente del derecho, como la norma de normas. En la Constitución de 1991 quedó establecido que el derecho a trabajar se ubicaba entre los derechos fundamentales. Asimismo, el respeto por la dignidad humana es un principio que no puede ser violado, al haber sido elevado a la categoría de principio rector constitucional.

El trabajo es toda actividad humana libre, consciente y noble necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumento de labores. Es bien del hombre y de la humanidad; de ahí su valor humano. Con este nuevo concepto de la actividad laboral se parte de su simple valoración material, elevándola al rango de un derecho consustanciado con la vida y la esencia del ser humano. Por ello, llega su incorporación a la Constitución del 91 con alta significación de los valores immanentes que deben reconocerse y respetarse. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, o sea, el hombre.

La dignidad humana se identifica con los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, siendo el primero de todos el de ser idéntico a los demás. Por tal motivo, el trabajador tiene el indiscutible derecho de ser tratado con la misma consideración que pretenda el empleador se le guarde: «Los dos sujetos de la relación laboral, aunque tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, su

naturaleza como seres humanos es idéntica y, en consecuencia, sus atributos son también los mismos» (Abello, 1998).

Es por ello que no se concibe que dentro de una relación laboral marcada por la subordinación y el respeto se puedan presentar situaciones de supremacía de poder por parte del empleador sobre el empleado. Tal condición es inadmisibles, máxime aun cuando en nuestra carta magna se ha dejado claramente establecido el respeto que se le debe a la dignidad humana, elevada al mismo rango del derecho a la vida, y cuya responsabilidad de hacerlo respetar en un Estado Social de Derecho hoy imperante, la tiene el Estado mismo.

A partir de la Carta Política de 1991, nuestro país entra en la era del constitucionalismo del derecho del trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por su estrechez frente al trabajo. Este quedó instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social Colombiano. (Guerrero, 1999)

La honorable Corte Constitucional ha dicho lo siguiente:

El trabajo, además de ser un derecho fundamental, es un principio fundamental del Estado colombiano [...] es ciertamente un Derecho Humano (artículo 25) pero constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana, un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal (artículo 1) (Corte Constitucional, C-546, 1992).

El trabajo es considerado un derecho y el medio digno de subsistencia que tiene el ser humano para ganarse la vida, mediante el cual busca la realización de sus aspiraciones personales haciendo su aporte a la sociedad. El trabajador es una persona con capacidad productiva que, al ponerla al servicio de otra, merece respeto y consideración de ser tratado con dignidad en el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, este derecho es intransferible, inalienable e inviolable dentro del marco de las relaciones laborales.

En cuanto a «las condiciones dignas y equitativas», la Corte quiere decir que ningún trabajo puede desarrollarse en ambientes vejatorios para la dignidad humana o nocivos para la vida. «Todo vínculo laboral debe ser

respetuoso de la dignidad del trabajador, sin admitir situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que por su carácter absurdo o leonino, o por provocar algún desmedro físico, moral o psicológico como el acoso laboral, atenten contra la calidad de vida del trabajador» (Abello, 1998).

La Corte Constitucional Colombiana, respecto a la dignidad humana, afirma:

Según la Sentencia T-211 / 2004, Magistrado Ponente: RODRIGO ESCOBAR GIL, se estableció que, el Estado Social de Derecho se funda en el respeto a la dignidad humana. Este principio debe garantizarse de manera efectiva por el Estado. De conformidad con los lineamientos de la Corte, la dignidad es el:

[...] merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, [a] la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que este no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordés con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia.

Por otra parte, el derecho a la vida debe ser interpretado de conformidad con el artículo 1 de la Constitución Política, según el cual:

*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 la prevalece el interés general. (Corte Constitucional, Sentencia T-645, 2004)*

El respeto a la dignidad humana y al trabajo no solo concierne a la dignidad del empleado, sino a la dignidad en el ámbito laboral en general, que no involucre un solo actor, sino que implique la vinculación de ambos actores, la del empleador y su colaboradores, tanto en el sector público como en el privado. Al darse un respeto y colaboración de doble vía, se pueden dar relaciones armónicas que permitan el desarrollo y crecimiento empresarial, y el fortalecimiento de la autoestima profesional de los empleados al ver realizados sus sueños de gozar de una estabilidad laboral que garantice su supervivencia y la de su familia, sin menoscabo de sus condiciones físicas y psicológicas.

No podemos dejar de lado que el sistema en el que nos movemos y desarrollamos es netamente materialista. El individuo está al servicio de la economía y no al contrario. Pero, según nuestra Constitución, al menos todo trabajo que ejerza el ciudadano debe tener destellos o luces de dignidad, que labore en condiciones que garanticen el respeto de este principio. Lo contrario es anticonstitucional, violatorio de los derechos fundamentales, máximo si se dan actos de acoso laboral o *mobbing* y, en consecuencia, debe ser sancionado energicamente por el Estado.

ANTECEDENTES NORMATIVOS

Se tiene que, indiscutiblemente, implican vulneración de las normas de trabajo que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos y privados establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo los siguientes:

Artículo 57-5. Es obligación del empleador «guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos». (Código Sustantivo del Trabajo, 2012)

Artículo 59-9. Tiene prohibido el empleador «ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad». (Código Sustantivo del Trabajo, 2012)

Artículo 62-2. En concordancia con el D.2351 de 1965, artículo 7, se establece como justa causa de despido «todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el

personal directivo o los compañeros de trabajo». (Código Sustantivo del Trabajo, 2012)

Artículo 62 parte B-2. Y es justa causa de retiro por parte del trabajador «todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este». (Código Sustantivo del Trabajo, 2012)

A turno del Código Disciplinario Único - Ley 734 / 2002, puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones:

Artículo 33-7. Es derecho del servidor público «recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas». (Congreso de la República, Ley 734, 2002)

Artículo 34-6. Es deber del servidor público «tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio». (Congreso de la República, Ley 734, 2002)

Artículo 35-2 y 6. Son prohibiciones al servidor público «imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes»; «ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos». (Congreso de la República, Ley 734, 2002)

El acoso laboral no es nuevo; se ha dado desde tiempos remotos. Quizás no era conocido como tal, pero se evidenciaban situaciones de maltrato a los empleados reflejados en horarios extendidos, cambios intempestivos de turnos, sobrecarga de trabajo que se veían reflejados en el llamado *stress* laboral, afectando la productividad, dado el incremento de incapacidades y con la existencia de un mal clima laboral, con la consecuente renuncia «voluntaria» o deserción del empleado.

Hoy tenemos, además de esta normatividad, la Ley 1010 de 2006 y la línea jurisprudencial emanada de la Corte Constitucional, que viene legislando proactivamente para defender a la parte más débil que es el trabajador, sentando con sus fallos un

precedente judicial para hacerle frente a este flagelo del acoso laboral, que de forma soterrada lesiona al trabajador hasta llevarlo a un estado de desesperación y depresión que incluso puede llegar al suicidio.

CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL O MOBBING DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

Existen varias definiciones de acoso laboral o *mobbing*. Antes de entrar a ejemplificar algunos casos, podemos precisar que el *mobbing* como tal es «la presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador, marchando de la empresa o a través de una baja médica» (Peña, 2013).

Asimismo, se hace *mobbing* a un empleado al hacer el vacío a la víctima (risas, darse la vuelta, miradas, son una fuerte forma de presión). El grupo acosador sabe que la víctima no resistirá psicológicamente y se marchará «aparentemente de manera voluntaria» de la empresa. Hacer el vacío a una persona que es sociable por naturaleza es una de las formas más graves de debilitar a cualquier ser humano que necesita de los demás para convivir; esto ocurre en el *mobbing* horizontal. En el de carácter descendente es más difícil, porque el hostigamiento del jefe no suele provocar el vacío precisamente (broncas, rigidez injustificada, órdenes mal dadas, etc. (*ibidem*))

Para que estas acciones puedan considerarse como actitudes propias de acoso laboral, debe darse un vínculo laboral, existir una relación de subordinación y dependencia, y, lo más importante, que se ejerzan dentro del lugar de trabajo. Una vez configurados estos elementos, y siendo objeto el trabajador de estos actos, nos encontramos frente a una violación del derecho al trabajo y ante casos de acoso laboral que casi siempre lo que buscan es que el empleado abandone su puesto de trabajo o renuncie al cargo que ejerce dentro de una entidad o empresa.

Podemos resaltar las siguientes definiciones de acoso laboral o *mobbing*:

Se define el acoso laboral como sigue:

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. (Congreso de la República, Ley 1010, 2006)

Esta conducta, también conocida con el anglicismo *mobbing*, ha sido definida por el psicólogo alemán Heinz Leymann como la:

[...] situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

Para la psiquiatra francesa M. F. Hirigoyen «es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo» (como se citó en Peña, 2013).

Adentrándonos en el análisis del derecho comparado, encontramos varias definiciones de acoso laboral. Por ejemplo, en España, en la Nota Técnica de Prevención 476-1998 se encuentra la siguiente definición:

Mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de la 45 formas de comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. En castellano se podría traducir dicho término como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo (Muñoz & Silgero, 2010).

Existe además una definición del juez español Ramón Gimeno Lahoz: «Es la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración» (como se citó en Peña, 2013).

Suecia lo define como «recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores/as individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que suponen el aislamiento de estos trabajadores/as del colectivo que opera en el lugar de trabajo». (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

La ley belga define acoso laboral como:

[...] las conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, o de otra persona a la que este capítulo le sea aplicable con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007).

Por su parte, el Código de Trabajo francés lo define de la siguiente manera:

Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

El Código de Trabajo de Noruega estipula que «los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador». (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

En Italia se define el acoso como:

Las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigidos hacia trabajadores por cuenta

ajena, públicos o privados, y realizados por el empresario o por otros compañeros, caracterizándose esta práctica como una auténtica forma de persecución psicológica o violencia moral. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado otra definición del término, según la cual el *mobbing* es «la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

En cada uno de los conceptos anteriores se resalta el respeto a la dignidad humana como un principio inviolable dentro del derecho al trabajo, como un acto reprochable de las conductas encaminadas a infundir miedo, terror y las agresiones de tipo verbal ejecutadas de manera repetitiva, persistente y pública por parte del empleador o de los compañeros de trabajo.

Estos buscan desarrollar una persecución psicológica o violencia moral manifestadas por comportamientos, palabras o gestos cuyo fin último es que se dé una renuncia «voluntaria» por parte del empleado de su puesto de trabajo, y de esta manera el empleador no tener que pagar las correspondientes indemnizaciones legales por despido injusto cuando quiere de manera unilateral prescindir de los servicios de un determinado empleado.

No hay justificación para que en un Estado Social de Derecho como el nuestro se den hoy casos de acoso laboral o *mobbing* tanto en el sector público como en el privado, ni por miedo a un actuar negligente por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de los jueces laborales, ni a quedar las víctimas sin empleo por interponer las respectivas denuncias.

PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

De acuerdo con lo contemplado en la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

«*Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

*Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

*Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

*Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

*Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

*La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

*Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

*La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

*La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

*La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

*El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

**La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*

**La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*

**El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito.

Excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales» (Congreso de la República, Ley 1010, 2006).

Para que se produzca una situación de acoso en el medio laboral, es necesario que, además de los elementos ya expuestos, se dé una serie de características que dan forma y realidad al hostigamiento del acosador sobre su víctima, que son:

- «El secreto de la actuación (dificultad de la prueba);
- Culpabilización que la propia víctima hace a causa de su elevada ética y confianza en los demás;
- Existencia de testigos mudos». (Peña, 2013)

En consideración con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 frente a la presunción de existencia de acoso laboral, es dado resaltar que, en casos excepcionales, un hecho aislado en privado y único puede ser considerado como un acto de acoso laboral si la víctima logra aportar las respectivas pruebas. Asimismo, la posición de la Corte frente a

la presunción parte de analizar el vocablo y manifiesta que deriva del término *prae* y *mumere*, equivalente a «prejuicio sin prueba», a partir de lo cual presumir sería afirmar que un hecho es cierto aunque no esté probado.

En este orden, el artículo 176 del Código de Procedimiento Civil establece «las presunciones establecidas por la ley serán procedentes siempre que los hechos en que se funden estén debidamente probados. El hecho se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario cuando la ley lo autorice». (Código de Procedimiento Civil, 2012).

Respecto de las conductas sucedidas en privado, es decir sin la presencia de testigos, pueden ser alegadas como acoso laboral pero requiere de su demostración 'por los medios de prueba reconocidos en la ley civil' por parte de quien los alega; en cambio, aquellas conductas esporádicas, ocasionales, no podrán alegarse como acoso laboral, aun cuando correspondan a conductas que por definición legal son propias del acoso laboral (Navas & Pino, 2013).

De lo anterior se concluye que la lista de conductas no es taxativa, es decir, que admite discusión y excepción, y que el acoso laboral se puede presentar por maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Es necesario tener en cuenta:

[...] que las pruebas son fundamentales para que la autoridad competente logre analizar y determinar si los hechos en cuestión ocurrieron o no; el juzgador aplicará ante cualquier duda y con el fin de proteger al trabajador como parte débil en el pleito, el principio de In dubio pro operario, lo que implica que ante cualquier duda tiene la razón el trabajador, o el principio de la realidad por encima de la formalidad. Para estos casos, a veces se hace un poco difícil que el trabajador logre recolectar las pruebas, más cuando el empleador está en esa posición dominante.

[...] El acoso laboral no se aplica en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales

no se presenta una relación de jerarquía o subordinación y tampoco se aplica a la contratación administrativa. (Navas & Pino, 2013)

Puede decirse que el acoso laboral constituye una práctica presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra el trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, llevando en muchos casos a la generación de enfermedades profesionales, en especial, el denominado 'stress laboral' y que, en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar.

[...] Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006 son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (Reyes, 2011).

La protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley parcialmente acusada, obedece a la existencia real de subordinación, pues la dependencia en la relación es la que determina posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley. (Congreso de la República, Ley 1010, 2006).

En síntesis, para que se dé acoso laboral debe existir una relación de subordinación y dependencia contractual; deben darse manifestaciones o actos de maltrato verbal, ultraje, sobrecarga de trabajo, cometarios hostiles y humillantes sobre la descalificación profesional, llamadas telefónicas y anónimos con mensajes de contenido injurioso de manera recurrente y pública, circunstancias que pueden hacerse presentes tanto en el sector privado como público, pero no son aplicables a los contratos de prestación de servicios ni en las relaciones comerciales y/o civiles. Las pruebas son fundamentales a fin de dar aplicabilidad a la normatividad 1010 de 2006.

Antes de la expedición de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, la Corte viene adoptando una postura de aplicabilidad del artículo 25 superior como un derecho fundamental; prueba

de ello, las sentencias hito T- 461 de 1998, T-013; T-170 de 1999.

El honorable Tribunal ha manifestado en relación con la subordinación:

El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que esta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral no deja de serlo por razón del nombre que se le dé. (Corte Constitucional, Sentencia C-960, 2007).

Siendo lo anterior los parámetros legales para la existencia de una relación de subordinación contractual, no es menos cierto que a falta de la existencia del contrato solo bastan los tres elementos del artículo 23 del C.L. para configurar un contrato realidad dentro del cual es factible concebir que se presenten situaciones que constituyan la existencia de *mobbing*.

POSICIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE AL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

La jurisdicción constitucional es una función pública atribuida por mandato constitucional a determinados órganos o instituciones provistos de competencias judiciales, cuyo objetivo principal es garantizar y asegurar la integridad, guarda y prevalencia de la Constitución. Para la Corte Constitucional, esta función contribuye eficazmente a configurar la realidad constitucional, en la medida en que su labor es que la Constitución trascienda su expresión formal y se convierta en Constitución en sentido material.

[...] Tiene por objeto posibilitar y garantizar el ejercicio del derecho fundamental de las personas a la integridad y primacía de la Constitución. Y mantener en plena vigencia la libertad

y dignidad del ser humano a través del conocimiento de acciones que tiendan directa o indirectamente a tutelarlos, garantizando los derechos fundamentales de la persona, reconocidos y consagrados en la parte dogmática de la Constitución y el cumplimiento y observancia de las normas que regulan la distribución y limitación del poder establecidas en la parte orgánica de la ley fundamental. (Aleman, 2010)

Los fallos proferidos en las sentencias de la Corte Constitucional al dirimir diferencias relacionadas con el acoso laboral, del que han sido víctimas empleados de empresas privadas en el país, deberían ser tenidos en cuenta por los operadores judiciales al momento de tomar sus decisiones.

Si bien es cierto que existe una separación funcional entre la jurisdicción constitucional y la ordinaria —teniendo claro que la misma Constitución concede autonomía a los jueces de la República al momento de interpretar y aplicar normas legales—, no es menos cierto que al ser la Constitución fundamento estructural del ordenamiento positivo y, por ende, norma de normas, significa que estos fallos de la Corte Constitucional tienen fuerza normativa en el sentido de influir y tener la ratio *decidendi* de estas sentencias fuerza vinculante en cuanto a la obligatoriedad en su aplicación.

Ha sostenido la Corte que la ratio *decidendi* sobre un tema jurídico, como lo es en este caso el *mobbing* o acoso laboral, puede a futuro considerarse, si es reiterativa, la regla para fallos iniciales en otros casos. Siendo así la situación, los fallos posteriores de la Corte ofrecen criterios autorizados para identificar dicha ratio de tal suerte que le permiten a un operador judicial aplicar una interpretación constitucional determinada.

Al ser la institución de la acción tutela un mecanismo de protección y garantía judicial de los derechos fundamentales consagrado en el artículo 86 superior, y siendo el derecho al trabajo y al respeto a la dignidad humana, parte de estos derechos fundamentales, es función de la Corte atender la revisión de los fallos de tutela que se den en relación con el *mobbing*. Asimismo, la acción de tutela se ha convertido en el mecanismo constitucional de mayor aceptación y utilización para la protección de los derechos fundamentales. En razón de su eficacia

y celeridad a través de ello, los jueces —y principalmente la Corte Constitucional— han comprobado la importancia de estos derechos.

POSICIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

«La Corte Constitucional ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas» (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006).

La Corte Constitucional protege el derecho al trabajo en sus diversas formas a través de sus jurisprudencias, afirmando lo consignado en la Carta Política colombiana de 1991 en relación no solo con el trabajo subordinado sino con el independiente, y no solo en el sector público sino también en el privado.

Parte la Corte de afirmar que la defensa del derecho fundamental al trabajo y a la dignidad humana:

[...] implica no solo asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares —art. 53 y 54 C.P. —, los trabajadores al servicio del Estado —art.122 a 125 C.P. —, como también a la empresa y al empresario —art. 333—. (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006)

Que la Constitución protege todas las modalidades de empleo lícito; y que la regulación de las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacerlos efectivos le corresponde al legislador, quien goza de un amplio margen para ello, dentro del marco y parámetros fijados por la Constitución Política, de manera que en todo caso debe respetar las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Al proteger las distintas modalidades de trabajo, la jurisprudencia constitucional le ha reconocido una mayor protección constitucional de carácter general al empleo derivado del vínculo laboral tanto con los particulares como con el Estado, protección que se evidencia en numerosas

disposiciones superiores, como los artículos 25, 26, 39, 40 núm.7, 48 y 49, 53 y 54, 55 y 56, 60, 64, los artículos 122 y 125, y los artículos 215, 334 y 336 de la Carta Política, protección que genera un menor margen de libertad configurativa para el legislador; en cuanto debe respetar condiciones laborales mínimas, así como la garantía de unas condiciones mínimas del contrato de trabajo con el fin de evitar los posibles abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y de la justicia. (Corte Constitucional, Sentencia C-171, 2012)

PRINCIPALES LÍNEAS JURISPRUDENCIALES EN RELACIÓN CON EL DERECHO FUNDAMENTAL A UN TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS

A lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha examinado el contenido y alcance del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en los términos del artículo 25 Superior.

Así, desde sus primeros fallos, esta corporación ha señalado que la protección constitucional al trabajo no se limita al acceso al mismo, sino que este debe ser desempeñado en condiciones dignas y justas, lo cual significa, entre otras cosas, que el trabajador tenga una “clara apreciación del cargo que va a desempeñar y las funciones que debe realizar en el mismo”, es decir, que las condiciones en las cuales se desempeña un trabajo, bien sea en los sectores público o no privado, no son “constitucionalmente irrelevantes”. (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006)

De igual manera, la jurisprudencia de la Corte ha sido constante en afirmar que el impago de salarios o su cancelación tardía vulneran el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas, y se configura una violación del artículo 25 constitucional, y un acto de discriminación contra el trabajador. Esta corporación en sentencia T-362 de 2000 sostuvo que las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

En sentencia C-065 de 2005, el juez constitucional consideró que el mencionado

derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas no solo implicaba la posibilidad de trabajar, sino «la posibilidad de no forzar al trabajador a laborar cuando las condiciones físicas no le permiten seguir desempeñándose». (Corte Constitucional, Sentencia C-065, 2005)

La Corte en sentencia T- 882 del 2005 ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas como son, entre otros, los siguientes:

« (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador;

(ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos;

(iii) los actos de discriminación;

(iv) las persecuciones laborales; y

(v) Obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten» (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006).

A juicio de la Corte, la presencia de alguno de estos elementos dentro de las relaciones laborales contractuales marcados por la subordinación son los que constituyen acoso laboral y, por lo tanto, deben ser sancionados de acuerdo con la legislación 1010 de 2006, cumpliendo con lo instituido en la Carta Política del 91 y a las argumentaciones reflejadas en su línea jurisprudencial.

En relación con el derecho comparado, en España los jueces han entendido que el acoso laboral:

(i) constituye un atentado contra la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes, y por ende, configura una violación a la Constitución; (ii) se presenta cuando una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a un conjunto de comportamientos hostiles; (iii) comprende diversas formas de maltrato físico o verbal que recibe el trabajador, de forma deliberada, por sus superiores o compañeros, lo cual conduce a su aniquilamiento psicológico, y en

últimas, conlleva a su salida de la empresa u organización; (iv) los comportamientos hostiles deben ser examinados en conjunto, pues tomados aisladamente pueden parecer anodinos; (v) normalmente, la parte hostigadora cuenta con todos los recursos, por encontrarse en una posición de superioridad jerárquica; y (vi) no se trata de un simple conflicto laboral, inevitable en cualquier organización, sino de una práctica que causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, usualmente bajo la forma de estrés laboral. (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006)

«Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- Asimetría de las partes
- Intención de dañar
- Causación de un daño
- Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión». (Corte Constitucional, Sentencia T-882, 2006)

En suma:

El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, «estrés laboral», y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Sentencia T-882 / 2006).

Nótese que es poca o nada la diferencia encontrada entre las acciones que constituyen acoso laboral en nuestro país en relación con la de otros países, y que los jueces en el caso español como en el colombiano acuden a la Jurisprudencia de la Corte Constitucional como las líneas jurisprudenciales que pueden ser consideradas como criterio auxiliar de interpretación para estos casos específicos.

Considera esta corporación en sentencia C-780 / 2007 que los bienes jurídicos que persigue proteger la Ley 1010 de 2006:

[...] mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa. La motivación del legislador para establecer una normativa amplia y completa sobre el tema de los maltratos y hostigamientos en el ámbito laboral, tuvo lugar, precisamente, ante la ausencia de preceptos jurídicos en nuestro ordenamiento, que permitieran brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de tales conductas, de manera que se buscaba, con su aprobación, llenar el vacío legal en la materia y posibilitar el control y sanción de las mismas. La Ley 1010 de 2006 incluye como conducta atenuante de la falta de acoso laboral «los vínculos familiares y afectivos». (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007)

No obstante, el literal que la consagraba fue declarado inexecutable por esta corporación, en sentencia C-898 de 2006. Luego de ocuparse del estudio de los contenidos de la ley y de hacer unas consideraciones sobre el derecho constitucional al trabajo en condiciones dignas y justas, la Corte concluyó que no resultaba constitucionalmente admisible que los vínculos familiares o afectivos permitieran un trato menos cuidadoso y respetuoso en el contexto laboral, que hiciera procedente una aminoración en la sanción de la conducta de acoso laboral. Al respecto, expresó el fallo al que se hace referencia:

La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral. (Corte Constitucional, Sentencia C-780, 2007).

La Corte concluye que la finalidad de la medida de atenuación de la conducta del acoso laboral en razón a vínculos familiares es ilegítima por ser directamente contraria al artículo 25 de la Carta, lo que es suficiente para considerar la medida irrazonable y, por lo tanto, inconstitucional.

La legislación en nuestro país busca proteger a la población trabajadora del maltrato psicológico continuo en el lugar de trabajo a través de la creación de la Ley 1010 de enero del 2006, en la cual se describen cuáles son las actuaciones consideradas como propias de acoso laboral o *mobbing*, y las sanciones a que se hacen acreedores todos los acosadores. Los organismos internacionales como la OIT y la OMS coinciden en afirmar que la presencia de este flagelo trae consigo consecuencias nefastas para la salud de los trabajadores, el crecimiento de la economía y el desarrollo del país. (Vea el anexo).

CONCLUSIONES

Los bienes jurídicos que se persigue proteger mediante la legislación, el precedente judicial «constitucional» y la norma de normas son, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la dignidad humana, el derecho a la igualdad en la aplicabilidad de la ley, la libertad, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad, la honra y la salud física y mental de los trabajadores subordinados, indistintamente de que se trate de funcionarios del sector oficial o empleados del sector privado, por tratarse de una garantía que está relacionada con el derecho de todas las personas a tener un trabajo digno y justo.

La protección al maltrato laboral se da desde antes de ser expedida la Ley 1010 de enero 23 de 2006. Prueba de ello son las diversas sentencias promulgadas por la Corte Constitucional, que han venido forjando una línea jurisprudencial como la abordada en la Sentencia T-483 de 1993 con gran contenido de doctrina frente al derecho al trabajo; lo define como un elemento esencial para la dignidad, y por ello debe darse en condiciones que aseguren la dignidad y la salud.

Además de la defensa del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la Corte pretende que el empleador comprenda que el trabajador es un ser humano y que, como tal, debe ser tratado y respetado. Es una constante

en su jurisprudencia que el empleador tenga como límites hacia sus subordinados «la dignidad, el honor, la garantía de los derechos mínimos, la salud integral, la seguridad y la estabilidad en sus condiciones de subsistencia personal y familiar». (Corte Constitucional, C-546, 1992)

Posteriormente, y como parte de la garantía jurídica de los trabajadores y el derecho a la igualdad en la aplicabilidad de la justicia, considera la Corte que el precedente judicial por ella desarrollada tiene carácter de fuerza vinculante en materia de acoso laboral. Por lo tanto, es obligatoria su aplicabilidad en casos similares por parte de todos los jueces de la República por cuanto sirve de criterio auxiliar en el momento de impartir justicia, por cuanto marca el camino y da nuevas luces para comprender el alcance de un derecho y llenar vacíos que puedan existir.

REFERENCIAS

Abello, C. (1998). *El Derecho Laboral y la Constitución de 1991*. Barranquilla: Editorial Mejoras Ltda. Pág.138-145.

Aleman, I. (2010). *Precedente judicial y tutela: hacia un nuevo paradigma*. Editorial Uniatonoma. Pág. 19-20.

Código de Procedimiento Civil. (2012). *Código de Procedimiento Civil*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer.

Código Sustantivo del Trabajo. (2012). *Código Sustantivo del Trabajo*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Legis. Pág. 324-339.

Congreso de la República de Colombia, Ley 734. (5 de febrero de 2002). Recuperado de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiaBogotá.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Congreso de la República de Colombia, Ley 1010. (23 de enero de 2006). *Secretaría del Senado*. Recuperado el 4 de septiembre de 2013, de Secretaría del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2006.html

Corte Constitucional Sentencia C-065. (1 de febrero de 2005). *Corte Constitucional*. Recuperado el 10 de septiembre de 2013, de Corte

Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-065-05.htm>

Corte Constitucional Sentencia C-171. (7 de marzo de 2012). *Corte Constitucional*. Recuperado el 8 de septiembre de 2013, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-171-12.htm>

Corte Constitucional Sentencia T-882. (26 de octubre de 2006). *Corte Constitucional*. Recuperado el 8 de septiembre de 2013, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional, C-546. (1 de octubre de 1992). *Corte Constitucional*. Recuperado el 4 de septiembre de 2013, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-546-92.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-780. (26 de septiembre de 2007). *Corte Constitucional*. Recuperado el 6 de septiembre de 2013, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-960. (14 de noviembre de 2007). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 9 de septiembre de 2013, de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28369>

Corte Constitucional, Sentencia T-645. (7 de Julio de 2004). *Corte Constitucional*. Recuperado el 6 de septiembre de 2013, de Corte Constitucionanl: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-645-04.htm>

Gómez, F. (2013). *Constitucion Política de Colombia*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer.

Guerrero, G. (1999). *Principios fundamentales del derecho al trabajo*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer Ltda. Pág.12-28.

Muñoz Osorio, A. y Silgero Linero, G. (2010). El acoso o «mobbing» laboral. *Pensamiento Americano*, 3(5). Pág. 5-10.

Navas, G., & Pino, S. (2013). *El abogado del trabajador* (segunda ed.). Medellín. Editorial Intermedios Editores S.A.S. Pág.55- 60.

Peña, R. (2013). *El acoso laboral: cómo enfrentarse al acoso laboral o «moobing»: guía personal y profesional*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Ediciones de la U. Pág.38-40.

Reyes, N. (24 de febrero de 2011). *Alcances de la presunción en el proceso por acoso laboral en Colombia* (tesis de grado). Universidad de Santander, Bucaramanga, Colombia. Recuperado el 7 de septiembre de 2013, de: <http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/8130/2/137794.pdf> Pag.12-16.