

# La dignidad humana como bien jurídico tutelado en los procesos de acoso laboral y el recurso extraordinario de casación en el ordenamiento jurídico colombiano

*Human dignity as a protected legal right in labor harassment proceedings and the extraordinary remedy of cassation in the Colombian legal system*

Luis Alberto Torres Tarazona<sup>1</sup>  
Juan Sebastián Gómez Yara<sup>2</sup>  
María Fernanda González Martínez<sup>3</sup>  
Ana María Neusa Ospina<sup>4</sup>  
Angélica María Herrera Medina<sup>5</sup>  
Rosa Fernanda Florián Romero<sup>6</sup>  
Cristhian Camilo Rodríguez Martínez<sup>7</sup>  
Andrés Felipe Barrera Muñoz<sup>8</sup>

**Cómo citar:** Torres, L.; Gómez, J.; González, M.; Neusa, A.; Herrera, A.; Florián, R.; Rodríguez, C. y Barrera, A. (2023). La dignidad humana como bien jurídico tutelado en los procesos de acoso laboral y el recurso extraordinario de casación en el ordenamiento jurídico colombiano. *Nuevo Derecho*; 19(32): 1-20. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1486>

*Recibido/05/09/2022 – Aceptado/19/04/2023 – Publicado/30/06/2023*

<sup>1</sup> Doctorando en Derecho de la Universidad Libre. Magíster en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre. Director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social, y miembro del grupo de investigación: Estudios Interdisciplinarios Desc y Mundo del Trabajo. [luis.torrest@unilibre.edu.co](mailto:luis.torrest@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9223-1946>

<sup>2</sup> Abogado. Docente universitario. Especialista en Derecho Económico de la Universidad Javeriana. Candidato a magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre. [juansgomez@unilibre.edu.co](mailto:juansgomez@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3987-7439>

<sup>3</sup> Abogada. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Candidata a magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [mariaf-gonzalez@unilibre.edu.co](mailto:mariaf-gonzalez@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4274-2216>

<sup>4</sup> Estudiante de quinto año de Derecho. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [anam-neusao@unilibre.edu.co](mailto:anam-neusao@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2150-5777>

<sup>5</sup> Estudiante de quinto año de Derecho. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [angelicam-herreram@unilibre.edu.co](mailto:angelicam-herreram@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4549-9519>

<sup>6</sup> Estudiante de quinto año de Derecho. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [rosaf-florianr@unilibre.edu.co](mailto:rosaf-florianr@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3409-2978>

<sup>7</sup> Estudiante de quinto año de Derecho. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [cristhian-rodriguez@unilibre.edu.co](mailto:cristhian-rodriguez@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6061-2557>

<sup>8</sup> Estudiante de quinto año de Derecho. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre. [andresf-barreram@unilibre.edu.co](mailto:andresf-barreram@unilibre.edu.co) – ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2602-2314>



## Resumen

Se analiza la procedencia del recurso extraordinario de casación partiendo de la concepción del Estado social de derecho; para ello se resalta la evolución legislativa y jurisprudencial de este recurso en los asuntos del trabajo y la seguridad social. En el escenario de la protección y tutela efectiva de los derechos y las garantías constitucionales, la casación debe estar enmarcada en una justicia formal, material y eficaz, y para ello se debe flexibilizar su técnica, en especial cuando se vean involucrados los derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso y a la seguridad social, entre otros. Se enfatiza en el acoso laboral como una problemática que aqueja a los trabajadores y en la posible procedencia de la casación para tratarla en aras de la protección constitucional de los derechos del trabajador, teniendo como eje principal la dignidad humana y partiendo del análisis de la jurisprudencia al respecto en nuestro país. Se propone que el requisito para el otorgamiento del recurso extraordinario de casación no sea un interés económico para recurrir, sino la tutela efectiva de los derechos humanos sociales. De manera concreta, se propende por una alternativa jurídica para garantizar el acceso a la administración de justicia en casos de acoso laboral y, en este sentido, se plantea la sede del recurso extraordinario de casación como un espacio que posibilite la protección real de los derechos fundamentales de los trabajadores que pudieron haber padecido acoso laboral.

**Palabras claves:** derechos humanos sociales, acceso, garantía, acoso laboral y casación.

## Abstract

The procedence of the extraordinary remedy of cassation is analyzed based on the conception of the social rule of law; to this end, the legislative and jurisprudential evolution of this remedy in labor and social security matters is highlighted. In the scenario of protection and effective protection of rights and constitutional guarantees, cassation must be framed in a formal, material and effective justice, and for this purpose its technique must be made more flexible, especially when fundamental rights to work, due process and social security, among others, are involved. Emphasis is placed on labor harassment as a problem that afflicts workers and on the possible applicability of cassation to deal with it for the sake of the constitutional protection of the rights of the worker, having human dignity as the main axis and starting from the analysis of the jurisprudence in this regard in our country. It is proposed that the requirement for the granting of the extraordinary appeal in cassation is not an economic interest to appeal, but the effective protection of social human rights. In a concrete manner, the proposal is for a legal alternative to guarantee access to the administration of justice in cases of labor harassment and, in this sense, the extraordinary appeal in cassation is proposed as a space that makes possible the real protection of the fundamental rights of workers who may have suffered labor harassment.

**Keywords:** fundamental rights, political constitution, access, guarantee, workplace, harassment and “casación”.

## 1. Metodología

La metodología de investigación desarrollada en el presente escrito se fundamentó en una profundización analítica y descriptiva, al estudiar la figura jurídica del proceso especial de acoso laboral y el recurso extraordinario de casación, con el propósito de evaluar por separado y en conjunto su trascendencia práctica, normativa y jurisprudencial.

En armonía con lo anterior, el presente escrito se enfocó en una metodología de investigación cualitativa apoyada en distintas fuentes valorativas, por medio citas literarias, jurisprudenciales, bases de datos y conceptos doctrinales en la materia de referencia. Así mismo, se utiliza un método disciplinar e interdisciplinar, con el propósito de examinar la necesidad y relevancia jurídica de la aplicación de una casación oficiosa y/o selectiva en el proceso especial de acoso laboral, y con el fin de brindar un nuevo panorama de apreciación en su procedencia, en procura de la protección de los derechos fundamentales, constitucionales y convencionales de los trabajadores de la sociedad colombiana.

## 2. Introducción

Partiendo de que es fundamental ofrecer garantías procesales a todos los ciudadanos, la existencia de un proceso con todas sus instancias y recursos constituye una herramienta eficiente para optimizar los objetivos de justicia a través de la coordinación económica y el equilibrio social; a la par, es evidente que un ambiente laboral sano propicia una mayor motivación de los trabajadores al momento de desempeñar sus funciones. En este sentido, la codificación procesal laboral colombiana debe responder al flagelo del acoso laboral en el ambiente de trabajo y por ello cobra relevancia la siguiente cuestión: ¿qué pasa cuando una sentencia de segunda instancia de un proceso especial, como el proceso de acoso laboral, por su categoría, no tiene la posibilidad de acudir al recurso extraordinario de casación?

La respuesta a este planteamiento fue mencionada en sentencia de la Corte Suprema de Justicia en la que se argumenta que este recurso no se puede implementar en el proceso especial de acoso laboral ya que el ordenamiento jurídico colombiano establece taxativamente que solo se puede invocar en procesos ordinarios. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia SL Rad.47080, 2011).

No queda claro, entonces, cuál es la protección de los derechos constitucionales, si se tienen en cuenta la posibilidad de errores en las sentencias judiciales, inclusive en las que le ponen fin al proceso en segunda instancia y basándonos en la obligación del Estado contemplada en el Convenio 190 de la OIT (2019) de prever y adoptar las medidas necesarias para evitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, más en un proceso en el que se tratan situaciones de hostilidad que generan vulneraciones a derechos fundamentales. Conforme lo anterior, se analizará la procedencia del recurso extraordinario de casación en materia laboral en el proceso especial de acoso laboral, y la aplicación de una casación oficiosa y/o selectiva, en procura de la protección de la dignidad humana de los trabajadores colombianos.

A continuación, se describen los objetivos específicos que se abordarán en el presente trabajo:

1. Analizar la figura jurídica del acoso laboral en el contexto de la jurisdicción colombiana y examinar su relación con la procedencia del recurso extraordinario de casación. Para ello, se revisarán las disposiciones legales y jurisprudenciales relevantes relacionadas con el acoso laboral, considerando cómo esta figura se ha desarrollado y aplicado en la legislación colombiana. Además, se investigará cómo esta figura jurídica puede dar lugar a la procedencia del recurso extraordinario de casación en casos específicos.
2. Investigar la procedencia del recurso extraordinario de casación en materia laboral en el proceso especial de acoso laboral, teniendo en cuenta su importancia para la protección de los derechos fundamentales y la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019). Se examinarán los criterios y requisitos legales establecidos para la interposición del recurso extraordinario de casación en casos de acoso laboral, así como la jurisprudencia que haya sentado precedentes en esta materia. Asimismo, se evaluará la relevancia de dicho recurso en la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, en concordancia con los principios establecidos en el Convenio 190 de la OIT.
3. Determinar la procedencia del recurso extraordinario de casación laboral en el proceso especial de acoso laboral, centrándose especialmente en la vulneración de la dignidad humana de las personas afectadas por violencia y acoso laboral. Se llevará a cabo un análisis detallado de los elementos que deben estar presentes para que proceda la interposición del recurso extraordinario de casación en casos de acoso laboral, considerando la violación de la dignidad humana como un criterio relevante.

### 3. El acoso laboral

De entrada, es necesario conceptualizar lo que significa el acoso laboral, en el entendido de que tiene diversas modalidades y definiciones doctrinales. Por una parte, García Abuabara et al. (2014) radican su tesis en manifestar que acoso laboral es el comportamiento demostrable ejercido sobre el subordinado cuyo fin es someterlo; a su vez, complementan Murillo y Rivera (2014) que aparte del miedo o la angustia generada también ocasiona perjuicios laborales, desmotivaciones en el lugar de trabajo e incluso lo que se conoce como despidos indirectos.

Agregando a la idea anterior, Peña (2016) cita a Carvajal Orozco y Dávila Londoño (2013) quienes manifiestan que el acoso laboral también se conoce como “*mobbing*” e implica la generación de conductas hostiles o negativas generadas por un trabajador o empleador en contra de otro trabajador sin diferencia de la jerarquía. Carvajal Orozco y Dávila Londoño (2013) agregan que lo importante y demostrado en el *mobbing* es “la forma sistemática, recurrente o prolongada para afectar psicológicamente a la víctima” (Peña, 2016, p. 97).

Por otra parte, se tiene a Caamaño y Ugarte (2014) quienes aseveran por un lado que el acoso laboral es la generalidad de las conductas abusivas que atentan contra la dignidad humana, integridad física o psíquica de un trabajador y, por el otro lado, se conceptúa que el acoso laboral muchas veces es la violencia generada en pequeñas dosis que logra ser poca, pero si llega a ser sistemática y acumulativa logra ser destructiva. Ello se adecua a la idea general que, según mencionan De Miguel Barrado y Prieto Ballester (2016), ha tenido Leymann (1996) como primer autor que habló del tema, quien sostuvo que acoso laboral era toda:

situación en la que una persona ejerce 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 (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, p.4.).

En otro orden de ideas, aparte de la idea sobre el *mobbing*, Piñuel y Oñate (2007) aluden al acoso laboral en la esfera del acoso moral, en tanto se expresa en aquellas expresiones verbales groseras y agresivas en contra de la humanidad del trabajador o de varios trabajadores sin que el acosado tenga salidas de escape en sus diferentes procedimientos. Como se verá en el desarrollo normativo, el acoso laboral ha estado evolucionando y, según Arbonés Lapena (2014) citado por De Miguel Barrado y Prieto Ballester (2016), existen varias evoluciones, entre ellas la que se muestra en la tabla 1 sobre el originario concepto de Leymann y el actual:

**Tabla 1.**  
*El acoso laboral según Leymann y en la actualidad*

	<b>Leymann (1996)</b>	<b>Concepto actual</b>
Concepto	Violencia física	Ataque considerado una conducta antijurídica
Reiteración en el tiempo	Al menos una vez por semana durante seis meses	Actuaciones continuadas que atenten contra la dignidad de la víctima
Finalidad	Eliminar la comunicación, destruir la reputación y perturbar el ejercicio de las tareas de la víctima	Autoeliminación laboral
Consecuencia principal	Abandono voluntario de la organización	Efectos sobre la salud de la víctima

Fuente: De Miguel Barrado & Prieto Ballester (2016).

Para otro grupo de autores citados por De Miguel Barrado y Prieto Ballester (2016) como González y Delgado (2008), Escobar Pérez y Fernández (2012) y Arbónes Lapena (2014), existen cinco conjuntos que se constituyen como acoso laboral. En un primer grupo, las conductas que disminuyen la comunicación entre el acosado y sus colegas restringiéndole el derecho a que comunique lo acontecido; en un segundo grupo, las conductas para impedir el contacto social entre el acosado y los colegas; en un tercer

grupo están las conductas que atentan contra la reputación o el buen nombre del sujeto pasivo del acoso laboral; en un cuarto grupo, la asignación de tareas ínfimas e irrisorias de parte del empleador a los trabajadores para desacreditarlos profesionalmente y, por último; el quinto grupo concerniente al ataque incisivo a la salud, un ataque directo o indirecto al factor salud del acosado generando afectaciones psicológicas, psíquicas e incluso ataques verbales como físicos.

Cabe agregar que existen dos clases de acoso laboral, según De Miguel Barrado y Prieto Ballester (2016); la primera alusiva a la procedencia que puede ser vertical de parte del empleador directo o indirecto, como horizontal de parte de un trabajador del mismo rango. La segunda clase de acoso laboral está referida a la intencionalidad del acosador, que logra ser estratégico, de dirección, perverso y disciplinario. Frente a lo *estratégico*, la finalidad del acosador es que el acosado “abandone voluntariamente la empresa” —despido indirecto—. La expresión *de dirección* implica que la conducta se dirige a quebrar la humanidad del trabajador que supera las expectativas en la empresa. Se habla de lo *perverso* cuando el sujeto activo de la conducta seduce al sujeto pasivo conquistando su confianza, generando así lazos de cooperación y amistad para luego consumir el daño o el acoso y, por último, la intencionalidad *disciplinaria* busca infundir temeridad y miedo sobre los subordinados para que no cometan faltas y, si las cometen, que se vean obligados a una sanción ejemplar como “escarmiento laboral”.

## 4. Desarrollo normativo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

### 4.1. Organización Internacional del Trabajo

Continuando con el desarrollo normativo de la institución jurídica del acoso laboral se hace necesario analizar el concepto de acoso laboral desde los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para luego analizar el concepto que trae la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006).

El Convenio 190 de la OIT define el acoso laboral como:

el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas ya sea que manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, 2019).

En armonía con lo anterior, la Recomendación 206 (OIT, 2019) es incisiva al recalcar la violencia y el acoso en la normativa internacional. Además, agrega más mecanismos de protección y prevención, así como una pluralidad de recursos y reparaciones para el o la acosado/a bajo la óptica de tres enfoques: el de inclusión, el de integración y el de género. (OIT, 2019).

## 4.2. Legislación en Colombia

Por su parte, en el ordenamiento jurídico de Colombia se halla la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006) “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Esta normativa estipula varias aristas a tener en cuenta: las modalidades de acoso laboral, sus agravantes y atenuantes, aquellas conductas constitutivas de acoso laboral que tienen que ser recurrentes y repetitivas, al igual, indica cuales medidas se catalogan como preventivas y correctivas, posteriormente las sanciones y sus niveles de aplicación por gravedad en la conducta, garantías para los y las denunciantes, las formas de acudir a la justicia, en particular lo privado de las audiencias y lo regulado en el proceso de única instancia.

La Ley 1010 de 2006, establece en su segundo artículo una definición de acoso laboral:

Es 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 de Colombia, Ley 1010, 2006).

Es importante tener también en cuenta que la normatividad define, en su artículo segundo, seis tipologías de conductas o modalidades que pueden llegar a considerarse como acoso laboral, siendo todas ellas de igual relevancia y conduciendo a escenarios de prevención, corrección y sanción.

## 5. Desarrollo jurisprudencial del acoso laboral

En su conceptualización, el acoso laboral tiene diferentes acepciones prácticas y, en sentido amplio, según algunos autores,<sup>9</sup> puede entenderse como

toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia” (Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto 610941, 2020).

Esta conducta entonces acoge diversas formas de conceptualización, por lo cual es importante identificar las modalidades mediante las cuales se puede materializar, de conformidad con lo descrito en la Ley 1010 de 2006, que desarrolla legislativamente su estudio central en Colombia y marca la ruta de prevención, corrección y sanción de las conductas que puedan considerarse como acoso laboral. Esta es ciertamente una

---

<sup>9</sup> La Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 definen normativamente qué es acoso en Colombia. Igualmente, Leymann, María José Romero, la OIT, Lino de Goes, entre otros, también lo definen.

normativa novedosa ya que es la primera ley que desarrolla el tema en los países de la región de América Latina.

Por otra parte, en cuanto a la procedencia del recurso extraordinario de casación en materia laboral es importante destacar que esta impugnación se debe interponer contra sentencias de segunda instancia originadas en procesos ordinarios, con el fin de examinar su legalidad. Desde la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado que “uno de los fines del recurso de casación es la unificación jurisprudencial que debe cumplirse no solo a los temas del trabajo, sino también en todos aquellos propios de la seguridad social como paradigma del derecho laboral” (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Referencia 8699, 1984).

También en esta providencia se estableció que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social contiene una disposición expresa y especial en torno al fin principal del recurso extraordinario de casación, así como de sus conceptos estructurales que establecen elementos axiológicos respecto a su procedencia, a saber: providencias susceptibles para recurrir ante el medio extraordinario de impugnación; la noción actual del interés jurídico para recurrir y la cuantía del interés para recurrir; así mismo, en otra providencia de la Corte Suprema de Justicia se establece que este recurso extraordinario únicamente procede contra las sentencias dictadas en segunda instancia en los procesos ordinarios o contra las mismas decisiones proferidas por los jueces del circuito cuando tiene lugar el recurso *per saltum*.

La magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo determinó en la Sentencia SL-8156 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2016) que la finalidad del recurso extraordinario de casación es realizar una revisión de la sentencia para “establecer si el *ad quem* observó las normas jurídicas correspondientes para solucionar el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos constitucionales de las partes” (Corte Suprema de Justicia de Colombia, SL-8156, 2016).

## **6. El recurso extraordinario de casación en materia laboral**

Antes de tratar lo concerniente al recurso de casación, es apropiado definir el recurso extraordinario como aquella posibilidad jurídico-procesal por medio de la cual se impugna una sentencia ya ejecutoriada para que sea reformada o confirmada por el superior funcional. Se considera “extra” ordinario todo cuanto se debió agotar en lo ordinario, cumpliendo el principio de subsidiaridad procesal. Los recursos extraordinarios son dos: revisión y casación.

Conforme lo anterior, la casación en Colombia es un recurso extraordinario contemplado en el Código Procesal del Trabajo, donde se manifiestan situaciones para tener en cuenta. La primera de ellas es que se formula taxativamente cumpliendo los requisitos de una demanda formal en virtud del artículo 90 de la misma norma adjetiva; la segunda, que existen dos vías para alegar el recurso extraordinario: la vía directa y la vía indirecta; la tercera, que debe existir interés para recurrir a la casación.

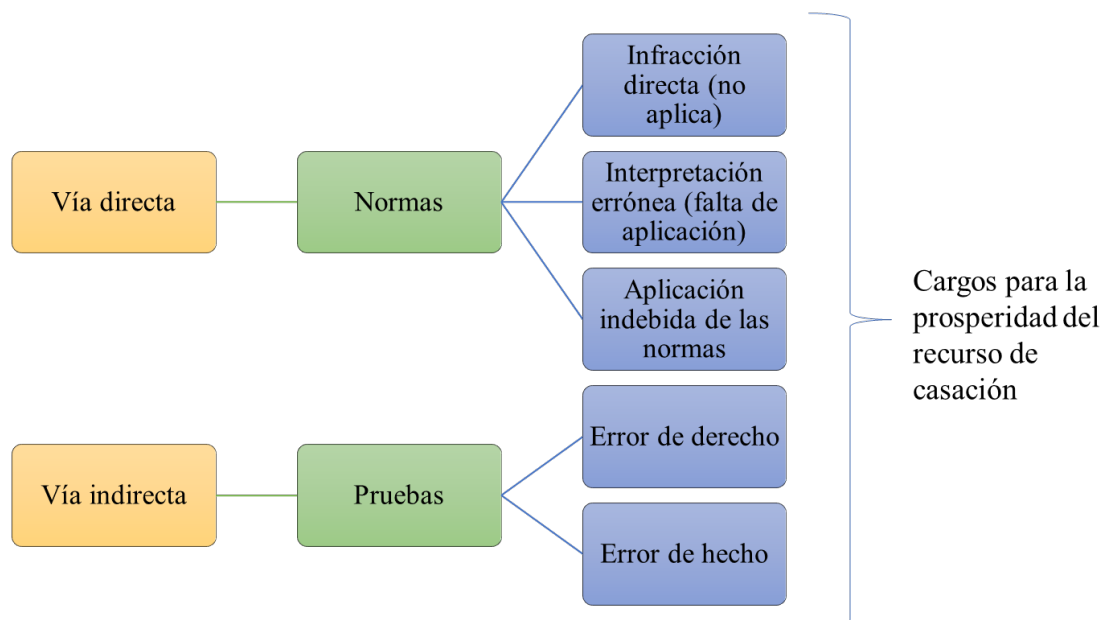


Inicialmente en el artículo 90 Código Procesal del Trabajo se indica que deberá contener: “1. La designación de las partes; 2. La indicación de la sentencia impugnada; 3. La relación sintética de los hechos en litigio; 4. La declaración del alcance de la impugnación y 5. La expresión de los motivos de casación” (Presidencia de la República de Colombia, Decreto-Ley 2158, 1948). A su vez, en el acápite 5 tiene algunos requisitos especiales:

- a) El precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea.
- b) En caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresa qué clase de error se cometió (Presidencia de la República de Colombia, Decreto-Ley 2158, 1948).

Continuando con la idea anterior, deberá contener encabezado, referencia del expediente, nombre de las partes que son el recurrente y el opositor claramente determinados e identificados.

Por otra parte, frente a la existencia de dos vías para alegar el recurso extraordinario, encontramos la directa y la indirecta; por un lado, la vía directa —relacionada con los fundamentos normativos aplicados— comprende la infracción directa y la interpretación errónea o aplicación indebida. *Contrario sensu*, la vía indirecta —concerniente a la no valoración probatoria, indebida valoración probatoria o falta de aplicación de las pruebas— se contrae en los postulados del error de hecho y el error de derecho. Para una mejor comprensión, en la figura 1 se ilustran de manera concisa las dos vías:



**Figura 1.** Cargos para la prosperidad del recurso de casación

Fuente: elaboración propia.

La infracción directa se presenta cuando el juez no aplica las normas concernientes al caso; la interpretación errónea se da cuando hay una falta de aplicación de las normas aplicables al caso y en lo tangencial; y la aplicación indebida de las normas ocurre cuando se da una aplicación no debida a pesar de tener las pruebas y los presupuestos fácticos traslucidos. Hay que tener claro que cuando se invocan los cargos susceptibles de prosperar en la demanda de casación por parte de la vía directa se habla de las normas que están siendo infringidas, que no están siendo aplicadas o que tuvieron una indebida aplicación por parte del juzgador (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Ref. 8699, 1984).

A su vez, la Corte Suprema de Justicia (Op. cit.) ha sido enfática en propugnar que cuando se entablan cargos por la vía indirecta de manera improrrogable se está hablando de las pruebas, no de las normas. En lo concerniente a las pruebas existen dos cargos fundamentales: el error de hecho y el error de derecho. Los errores de hecho son aquellos cargos por que el juzgador realizó una mala valoración probatoria generando así un error manifiesto en los autos que decretan los medios de pruebas solicitados en las oportunidades legales pertinentes. Los errores de derecho se refieren a que las pruebas exigían alguna solemnidad especial y no se realizaron en la oportunidad pertinente. En conclusión, en materia de casación laboral, las vías son subsecuentes a un cargo mayor que es la violación de normas sustanciales del orden nacional.

Así mismo, para invocar la casación hay que tener unas condiciones especiales para recurrir: que el interés jurídico para incoar el recurso sea superior a los 120 smmlv y que se cumpla con la temporalidad del recurso para que no opere el principio de preclusión; lo anterior de conformidad con el Capítulo XV del Decreto-Ley 2158 (Presidencia de la República de Colombia, 1948).

El interés jurídico se enmarca en que las pretensiones objeto del litigio o el monto disputado en el petitorio sean superiores a los 120 smmlv; estas pretensiones son aquellas no otorgadas en segunda instancia que estarán cuantificadas a cargo del actuario. No obstante, también se tendrán en cuenta las pretensiones proyectadas a futuro como es el caso de las pensiones proyectadas según la edad a la luz del artículo 141 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. En cuanto a la temporalidad es importante indicar que existe un tiempo previsto para interponer el recurso.

En definitiva, luego del análisis de estos requisitos es evidente que el acoso laboral en Colombia no es susceptible de casación y solo tiene en consideración los recursos ordinarios establecidos en la legislación.

## **7. La figura del acoso laboral y el recurso de casación laboral**

El trabajo, que nos remite a los inicios de las civilizaciones humanas, es tan antiguo como la violencia, el acoso y la persecución en los ambientes laborales que han tomado diversas metodologías para prevalecer en el tiempo. La vida en comunidad surgió como una necesidad innata al ser humano que es esencial para su desarrollo, pero con ella

se presentan un cúmulo de prácticas que buscan perturbar la convivencia y afectan de manera directa este desarrollo social.

Ante esto, presenciamos que en la historia se implementaron un sinnúmero de estrategias dirigidas a alcanzar el orden y la subordinación normativa de la sociedad.

En el desarrollo histórico, la casación que se consagró en 1886, según Martínez (2013), tuvo una finalidad política más que legal y su impacto negativo fue tal que condujo a su expulsión del sistema jurídico colombiano, pues al ser tan ritualista e incluso lesivo, era imposible ahondar en un debate jurídico-filosófico que tuviera como fin solucionar una situación jurídica concreta. Fue en 1991 cuando se dio una divergencia en el recurso que, además, se acentuó como aquella excepcionalidad a la que es necesario acceder y que deber ser resuelta con todo el nivel de especialidad, pero sin desconocer la protección de los derechos fundamentales.

En consecuencia, entender la casación y el acoso laboral es definirlos como una respuesta a situaciones críticas que ha atravesado, atraviesa y atravesará la sociedad colombiana, pues la casación es la forma especializada con la que un tribunal, con una naturaleza similar a la del legislador, puede revocar los fallos de instancias tradicionales e incluso exceptuar la aplicación de derechos de carácter general. Esta práctica se ve protegida en Colombia desde el desarrollo jurisprudencial, pues, como lo expresa Ríos Sánchez (2017) y el artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, todos los jueces sin excepción son jueces constitucionales y actores en una legislación positiva. Pero entonces, podremos preguntarnos, ¿está delimitada la actuación del tribunal de casación?, ¿tiene libertad absoluta para apartarse de la ley?, pero sobre todo, y es el objeto de este documento, ¿cualquier temática es susceptible de casación?

Cobra importancia el estudio de la posibilidad de la casación en materia laboral cuando tratamos el acoso laboral en Colombia, pues con el desarrollo del margen positivo que ha obtenido desde la Ley 1010 del 2006 se puede dar respuesta a las preguntas que se establecieron en el párrafo anterior, en el entendido que adquiere esa categoría de “especialidad”, abriendo una brecha en lo que admite el recurso y los temas que deja al margen.

Entonces, el proceso por acoso laboral se separa de los procesos denominados como “ordinarios”, pues, tal como lo menciona Marquina Gutiérrez (2020): “Los procesos ordinarios son denominados de esta manera, teniendo en cuenta que son de carácter común y general” (p.90).

Esta característica lo excluye de la susceptibilidad de comparecer ante el recurso extraordinario de casación como aquella ruta alterna que propende por la garantía de haber sido cobijado por un proceso justo, con las características de valoración, certeza y especialidad que exige la temática. Sin embargo, y antes de analizar las características que conforman a la casación y al acoso laboral dentro del marco nacional e internacional, es necesario resaltar a modo de crítica la ironía que representa este proceso “especial” en el ordenamiento jurídico colombiano.

## **8. La dignidad humana como bien jurídico que debe ser tutelado en los procesos de acoso laboral**

Antes de conocer ¿cuál es el alcance en la garantía de la protección de la dignidad humana, el trabajo, el libre desarrollo de la personalidad y la libertad de conciencia dentro del margen constitucional para la aplicación del recurso extraordinario de casación en los procesos de acoso laboral en Colombia?, se hace necesario hallar argumentos para garantizar verdaderamente el proceso y el procedimiento cuando se atenta contra los trabajadores colombianos mediante el flagelo del acoso laboral.

En atención a la investigación planteada, se puede evidenciar que hay una necesidad social que debe ser suplida por los jueces, esto es, frente a la procedencia del recurso extraordinario de casación en materia de acoso laboral. Para satisfacer dicha necesidad social una opción es que se amplíe o modifique el interés para recurrir, teniendo en cuenta la flagrante vulneración de derechos fundamentales como los de la dignidad humana en conexidad con el derecho al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad y la honra que tienen los trabajadores; por tanto, dejar por fuera procesos especiales como el de acoso laboral o exigir una suma mínima para petitionar son requisitos con los que se desconoce el acceso a la administración de justicia.

### **8.1. Presencia de la dignidad humana en la casación**

La dignidad humana en las relaciones laborales se sustenta en el artículo 25 de la Constitución Política, que en dicha preceptiva señala: “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991). Así mismo, se reitera en el artículo 53 de la misma norma, la cual indica que: “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991).

La Corte Constitucional en reiterado precedente ha señalado las dimensiones en las cuales se materializa la dignidad humana. Entre otras, se encuentra la Sentencia T-881 (Corte Constitucional, 2002) en la cual se señala que la dignidad humana es vista (i) como principio fundante del ordenamiento jurídico (ii) como principio constitucional y (iii) como derecho fundamental autónomo.

Que sea vista como un principio fundante del ordenamiento jurídico, y siguiendo lo dicho por la sentencia en mención, quiere decir que: “Constituye el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías de la Constitución” (Corte Constitucional, T-881, 2002), así como el insumo de las normas infraconstitucionales.

Por otro lado, la dignidad humana es vista como un principio constitucional en tanto se hace una remisión expresa al artículo 1 de la Constitución Política, el cual señala que:

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 (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991).

Lo anterior quiere decir, entonces, siguiendo lo expuesto por la Sentencia T-556 de 1998 que en la dignidad humana: “se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política” (Corte Constitucional, 1998).

Finalmente, que la dignidad humana sea vista como un derecho autónomo quiere decir según la Sentencia T-291 de 2016 que:

[...] la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado (Corte Constitucional, T 291, 2016).

Es importante señalar que en los últimos tiempos se ha prestado mayor atención a aquellos contextos en los cuales posiblemente se puedan presentar conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y se sostiene que en estos casos no solo se trasgrede la norma jurídica que regula el flagelo, sino que además se está vulnerando la dignidad humana.

Es evidente que se afecta la dignidad humana en las conductas que posiblemente materialicen acoso; al respecto, la Ley 1010 de 2006 señala que uno de los bienes jurídicos tutelados es el de la dignidad humana, vista como ya se señaló, como un derecho autónomo fundamental; en consecuencia, claramente se impone un deber a los empleadores y trabajadores, con la finalidad de prevenir conductas de acoso que atenten contra la dignidad humana y de allí la tutela efectiva en vía judicial.

## **8.2. Aplicación de DD. HH. y DIDH**

Colombia, para el caso en específico, está adherido a un sistema convencional y legal que se mantiene en el estandarte de la salvaguarda de los intereses de las personas habitantes de un mismo territorio. Por ello, la Constitución de 1991 comprende una aglomeración significativa de principios, rutas metodológicas y garantías, que en sus artículos 25, 48, 53, 93 y 94 logran dar respuesta a una protección internacional y convencional de los derechos laborales legalmente tutelados.

Es necesario precisar que la protección ofrecida por la Carta Magna de 1991 se extiende en la ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1978, la cual manifiesta que:

dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tiene como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos (Organización de Estados Americanos, Pacto de San José, 1978).

En esa misma vía, es necesario recordar que la Declaración de Filadelfia (Conferencia Internacional del Trabajo, 1944) afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad y en igualdad de oportunidades. Por tanto, internacionalmente, desde la perspectiva de los derechos humanos y el derecho internacional se ve tutelada la dignidad humana y los derechos del trabajador. Teniendo lo anterior en consideración, el artículo 1° del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso trae una definición que acertadamente comprende a la violencia y el acoso, pues lo designa como:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190, 2019).

En este sentido, para evitar la vulneración de derechos humanos, la Corte Suprema de Justicia, en el ordenamiento interno, funciona como un tribunal especializado y trabaja con el objetivo de analizar con precisión, detenimiento y tecnicismo las contingencias para los que son requeridos; así, parece que la prioridad se concentra en la especialidad de la temática a desarrollar, es decir, en aplicar taxativamente la ley formal, dejando temas que deberían ser susceptibles de casación. Excluir temas de casación como el flagelo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo implica un desconocimiento de la ley material y la coherencia armónica entre la Constitución y los convenios internacionales que han sido ratificados por Colombia, pues el formalismo no es la prioridad cuando estamos frente a derechos sociales.

Es por ello que se puede afirmar que la casación oficiosa y/o selectiva se plasma como un medio alternativo de solución frente a temas de acoso laboral. Si Colombia en su Estado social de derecho pregona los valores, derechos y deberes de los ciudadanos como el respeto y la dignidad, de igual manera los ciudadanos, en especial los trabajadores, tienen el derecho de exigirle al aparato jurisdiccional de la justicia la verdadera garantía (muchas veces quimérica) de la protección de la dignidad humana sobre cualquier requisito procedimental o procesal, ya que los derechos humanos deben aplicarse tanto de forma sustantiva como procesal.

### 8.3. Casación selectiva y oficiosa

El recurso extraordinario de casación selectivo u oficiosa es una propuesta, descrita por el profesor Ernesto Forero Vargas (2022) el cual pretende que la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral conozca de temas controversiales que necesitan un desarrollo jurisprudencial.

La procedencia de la casación selectiva u oficiosa permite ofrecer una instancia extraordinaria sin restricciones procesales que limiten a las partes, en procura del acatamiento de legalidad que puede impartir esta alta corte. Ante la posible vulneración de derechos fundamentales, es necesario aplicar herramientas que le permitan al magistrado casacionista pronunciarse, facultándolo de conocer de estos procesos, pues no brindarles esta alternativa a las partes transgrede la dignidad humana de los trabajadores.

Para acceder en sede de casación, en Colombia, no debería ser un requisito el interés jurídico económico para recurrir, es decir, en el presente documento se propone recurrir alejándose del monto propio de la tecnicidad de este recurso, para traer a consideración la vulneración de derechos humanos, pues acreditar el simple interés económico o la descalificación porque la norma no lo contempla por su carácter especial hace que estemos frente a una restricción en el acceso a la administración de justicia y por ende un recorte de los derechos humanos por falta de tutela efectiva.

Si se desvincula el interés monetario, se brinda un panorama proteccionista y garantista del interés jurídico de los derechos fundamentales de las partes en litigio, y, como se anotó anteriormente, se aparta la tecnicidad estricta propia del recurso de casación para ampliar las condiciones de las partes ante una sede extraordinaria; se desafía así la concepción tradicional de la casación, entendida como un recurso eminentemente dispositivo que no implica una segunda o tercera instancia, que inicialmente se limita al estudio de los yerros facticos de los fallos de instancia, teniendo en cuenta únicamente los cargos formulados desde un interés jurídico, emitidos expresamente por el recurrente y en el cual los magistrados tienen un papel decisorio y fundamental en la práctica judicial, y aún más en su práctica oficiosa.

Es aquí donde se vislumbra su aplicación y estudio para posibles nuevas rutas de protección, pues en la perspectiva que hoy es aplicada se evidencia una ineludible concepción que limita y entorpece el real y efectivo análisis sancionatorio que se busca con este proceso especial. Al permitir estudiar en sede de casación el acoso laboral en Colombia, lo que se brindar al trabajador es una alternativa en procura de los principios edificadores del derecho laboral, que hasta el momento no se han materializado efectivamente por el concepto estricto de la no admisibilidad de este proceso ante la sede de recurso extraordinario de casación.

La Corte Suprema de Justicia es entonces la llamada y competente para brindarles a los sujetos procesales una efectiva administración de justicia, en consonancia con los intereses constitucionales; a su vez, es el reflejo de los fines del Estado y de la función judicial de un ente de poder de nuestro Estado democrático, por lo que, al ser el órgano

de cierre de la jurisdicción laboral, es la que tiene la potestad judicial de ofrecerle a las partes un estudio de legalidad a los fallos proferidos.

Por ende, es la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral la que debe tener las facultades para proporcionar una protección, aplicación y control, referido a este proceso especial de acoso laboral. En este sentido, que sea un proceso especial o que no alcance la cuantía económica no deben ser barreras cuando estamos frente a derechos humanos sociales.

#### **8.4. Enfoque de derechos humanos**

Para lograr que en sede de casación en Colombia se estudien los procesos especiales de acoso laboral, es necesario un eje transversal y ese es el enfoque de derechos humanos.

Es importante partir de lo que esto significa y su aplicación, que hace referencia a un marco conceptual centrado, en este caso, a direccionarlo a la materia de derechos humanos, dicho enfoque se materializa en el derecho al trabajo y a la dignidad humana relacionados con el proceso de acoso laboral que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos.

En palabras de Parodi Pinedo (2015) se entiende como “las prerrogativas básicas, inherentes al ser humano, a su dignidad de persona por su sola condición de tal, y que deben ser respetadas. Garantizadas y promovidas por el Estado, creando las condiciones para satisfacer sus necesidades” (p. 51).

Los derechos humanos son iguales e inalienables para todos los seres humanos; estos establecen las bases para la libertad, la justicia, la dignidad humana y la paz en el mundo. Derechos que se elevan desde 1948 para la protección de todos y todas sin distinción alguna, establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el mismo año (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Es por ello que se propone como elemento nuevo dentro del recurso extraordinario de casación la aplicación del enfoque de derechos humanos, pues tal como se ha señalado con precedencia, es evidente que hay una necesidad social y de imperante protección que debe ser suplida por los jueces colombianos.

De igual manera, los casos judiciales deben escogerse por la necesaria protección internacional de la dignidad humana, más aún, se vería una verdadera protección de la dignidad humana dejando de lado los requisitos pecuniarios y tomando los elementos sustanciales en una casación sin cuantía, pero escudando su dignidad humana como derecho humano. Ello es extender el interés jurídico por parte de la Rama Judicial para llegar a esta institución. Lo anterior se hace necesario toda vez que estamos bajo la flagrante vulneración de derechos fundamentales como la dignidad humana, el derecho al trabajo, el libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad y honra que tienen los trabajadores. Si se continúa por el camino de perseguir aún criterios monetaristas, se



deshumaniza el acceso a la administración de justicia para quienes son víctimas del flagelo del acoso laboral.

La Organización de Naciones Unidas (s.f.) señala que el enfoque basado en los derechos humanos:

es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás (ONU, s.f.).

Conforme a todo lo anterior, utilizar los derechos humanos y el enfoque de derechos humanos como argumento para el interés jurídico ante la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, frente a procesos especiales, procesos sin cuantía, o procesos donde el interés económico no sea suficiente, al momento de conceder el recurso extraordinario de casación debe ser un argumento para ser considerado por encima de la norma procesal que expresamente los excluye, lo que permitiría una verdadera administración de justicia en la cual prevalezcan los derechos subjetivos, más que la simple norma procedimental.

## 9. Conclusiones

Existe una necesidad y una urgencia manifiesta de tutelar la dignidad humana en los procesos de acoso laboral. Lo anterior tiene un sustento jurídico en las distintas prescripciones tanto nacionales como internacionales que llaman a salvaguardar los derechos humanos, como también en el tamizaje de las normas mediante prácticas hermenéuticas que logran avizorar nuevos sentidos a las disposiciones normativas.

El derecho laboral se queda corto al establecer que dentro del proceso especial de acoso laboral no existen criterios discrecionales que le permitan al juez generar mayor protección sustancial, como tampoco la posibilidad de interactuar con otras normas para lograr un mayor amparo jurídico al trabajador(a) acosado(a). Por esto, en sintonía con el problema jurídico planteado, es perentorio establecer la creación de un recurso ante instancia última y de manera oficiosa para salvaguardar la protección sustancial que ha de merecer el proceso especial de acoso laboral.

Finalmente, por medio de estas disertaciones jurídicas se logra zanjar la pregunta en lo tocante a la urgente creación del recurso oficioso y de manera selectiva solo en casos en los que el ordenamiento jurídico lo requiera, verbigracia cuando se trata del acoso laboral. El ordenamiento jurídico que tutela los derechos en el acoso laboral ha sido claro, más cuando se propugna la idea sólida de los derechos humanos dentro de la casación como piedra angular para la defensa de los derechos de las personas afectadas en espacios donde se gesta el acoso laboral. Siendo así las cosas, es

prioritaria una reformulación en futuros planteamientos del proceso de acoso laboral que posibilite, por medio de recursos extraordinarios, selectivos y oficiosos, que se determine en clave de función nomofiláctica la tutela efectiva de los derechos humanos para la protección íntegra y en sentido amplio de quienes se han visto sometidos al acoso laboral.

## Referencias

- Arbonés Lapena, H. I. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Editorial Bomarzo.
- Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991, 20 de julio). *Constitución Política de la República de Colombia*. Gaceta Constitucional 116. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Caamaño Rojo, E., & Ugarte Cataldo, JL (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20 (1), 67–90. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122014000100004>
- Carvajal Orozco, J. G. & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225011>
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1944, 10 de mayo). *Declaración de Filadelfia*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006*. Diario Oficial 46.160. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Corte Constitucional de Colombia. (1998, 6 de octubre). *Sentencia T-556 de 1998* (M. P.: Hernández Galindo, J. G.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-556-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002, 17 de octubre). *Sentencia T-881 de 2002* (M. P.: Montealegre Lynnet, E.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016, 2 de junio). *Sentencia T-291 de 2016* (M. P.: Rojas Ríos, A.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-291-16.htm>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (1984). *Referencia 8699*. Sala de Casación Laboral (M. P.: Gnecco, J. E.). <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/5309/4967>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2011, 2 de agosto). *Sentencia SL Rad.47080-2011*. Sala de Casación Laboral (M. P.: Mendoza, J. G.).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2016, 8 de junio). *Sentencia SL 8156*. Sala de Casación Laboral (M. P.: Dueñas Quevedo, C. C.).
- De Miguel Barrado, V. & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. (2021, 10 de diciembre). *Concepto 610941 de 2020*. Referencia: Acoso laboral-Procedimiento. Radicado: 20209000593832 del 10 de diciembre de 2020.

- Escobar Pérez, B. & Fernández, M. L. (2012). Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. *Verba Iuris*, 28, 135-151. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/2208/1681>
- Forero, E. (2022, 26 de agosto). IV Congreso internacional, XVII Seminario internacional, XI Congreso estudiantil, de seguridad social y el mundo del trabajo. [Panel]. Panel: proyecciones de reforma al Código Procesal del Trabajo, Cartagena, Colombia. <https://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/eventos/6328-congreso-internacional-y-seminario-sobre-la-seguridad-social-y-el-mundo-del-trabajo>
- García Abuabara, M. P., Moreno Pérez, J. D., Rivera Vélez, J. D., Fragozo Daza, M. M. & Murillo Restrepo, L. M. (2014). “*Cartilla*” *Acoso laboral en Colombia* [tesis de pregrado, Universidad CES]. Repositorio Institucional CES. <https://repository.ces.edu.co/>
- González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2008). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. *Clínica y salud*, 19 (2), 191–204. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1130-52742008000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1130-52742008000200003)
- Leymann, H. (1996). *La persecution au travail*. Editions du Seuil.
- Martínez Quintero, R. (2013). La casación: de recurso extraordinario a proceso constitucional de la sentencia penal a partir de sus fines. *Misión Jurídica*, 6(6), 259-272. Recuperado a partir de <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/352>
- Marquina Gutierrez, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(3), 72–95. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>
- Ministerio de Protección Social de Colombia. (2008, 17 de julio). *Resolución 2646 de 2008*. Diario Oficial 47.059. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)
- Murillo, L. M., & Rivera, J. D. (2014). Cartilla “Acoso laboral en Colombia”. Trabajo de grado especialización, Universidad CES. Medellín, Colombia. Recuperado de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso\\_lab oral\\_Colombia.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso_lab%20oral_Colombia.pdf)
- Organización de Estados Americanos. (1978, 11 de febrero). *Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José”*. Gaceta Oficial 9460. [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea General de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Enfoque para la programación basado en los derechos humanos. Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Recomendación 206. Recomendación sobre la violencia y el acoso*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Parodi Pinedo, P. P. (2015). *Aproximaciones a los Derechos Humanos*. Universidad Libre.

Peña-Aconcha, E. (2016). *Acoso laboral en Colombia*.

Presidencia de la República de Colombia. (1948, 24 de junio). *Decreto-Ley 2158*. Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Piñuel I y Oñate, A (2007). *Mobbing Escolar*. Ediciones CEAC.

Ríos-Sánchez, S. (2017). La supremacía del juez constitucional en el estado social de derecho colombiano.