

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**PROGRAMA DE DERECHO**

**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL ACOSO  
LABORAL EN COLOMBIA**

**Línea de investigación:**

Tendencias de las Relaciones Laborales y la Seguridad Social

**Presentan:**

Luisa Fernanda Ramírez Barrios

**Profesor Tutor:**

Juan Carlos Berrocal Duran

**Trabajo de investigación**

**JUNIO 2023**

**BARRANQUILLA, ATLÁNTICO  
REPÚBLICA DE COLOMBIA**

## **RESUMEN**

El ambiente laboral puede verse afectado por múltiples factores; unos de tipo material y otros de tipo humano; en relación con estos últimos, surge una problemática muy común y preocupante en la mayoría de las empresas, como lo es, el acoso laboral; esta es una expresión que ha tomado vigencia en el ámbito organizacional, debido a que afecta al recurso más valioso, como lo es el talento humano. El acoso laboral, es un fenómeno psicosocial que repercute notablemente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad laboral. Como objetivo general se tiene la de interpretar cuáles son los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el acoso laboral en Colombia. Este artículo se justifica porque el acoso laboral es un tema muy controversial hoy en día, además común en las empresas, esta investigación pretende llegar a conocer declaraciones desde la corte constitucional sobre el tema, desde mucha perspectiva es un tema que vulnera los derechos de las personas, de manera física y psicológica, La metodología utilizada es el paradigma histórico – hermenéutico el enfoque cualitativo el tipo de investigación es descriptiva el método de investigación es el inductivo. La población y la muestra La población de esta investigación los pronunciamientos de la corte constitucional. La técnica para utilizar es el análisis de texto. La principal conclusión en cuanto a la conclusión que llego la corte constitucional puede decir que la corte en uso de sus facultades constitucionales hizo valer los derechos del vigilante el cual fue acosado en su lugar de trabajo

### **Palabras Claves**

Corte Constitucional - Acoso Laboral - Colombia

### **ABSTRACT :**

The work environment can be affected by multiple factors; some of a material type and others of a human type; In relation to the latter, a very common and worrying problem arises in most companies, such as workplace harassment; This is an expression that has taken effect in the organizational field, because it affects the most valuable resource, such as human talent. Workplace bullying is a psychosocial phenomenon that has a significant impact on the well-being of workers and on labor productivity. The general objective is to interpret what are the pronouncements of

the Constitutional Court on workplace bullying in Colombia. This article is justified because workplace bullying is a very controversial topic today, as well as common in companies, this research aims to reach to know statements from the constitutional court on the subject, from a lot of perspective it is an issue that violates the rights of people, physically and psychologically, The methodology used is the historical paradigm - hermeneutic the qualitative approach the type of research is descriptive the method of investigation is the inductive one. The population and the sample The population of this investigation the pronouncements of the constitutional court. The technique to use is text analysis. The main conclusion regarding the conclusion reached by the constitutional court can say that the court in use of its constitutional powers asserted the rights of the watchman who was harassed in his workplace

### **Keywords**

Constitutional Court - Labor Harassment – Colombia

## **INTRODUCCIÓN**

El ambiente laboral puede verse afectado por múltiples factores; unos de tipo material y otros de tipo humano; en relación con estos últimos, surge una problemática muy común y preocupante en la mayoría de las empresas, como lo es, el acoso laboral; esta es una expresión que ha tomado vigencia en el ámbito organizacional, debido a que afecta al recurso más valioso, como lo es el talento humano. El acoso laboral, es un fenómeno psicosocial que repercute notablemente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad laboral. El acoso laboral, se encuentra definido como ese hecho en el cual, a un individuo, se le hostiga de forma constante, buscando causarle daño físico, psicológico, que, por medio de este, se afecta totalmente la integridad. Este tipo de acoso puede presentarse en cualquier ambiente, ya sea escolar, publico o laboral, causando en la persona poco animo en querer realizar sus actividades diarias, comenzando a decaer poco a poco en estas. Haciendo hincapié en el acoso laboral, o como lo indica su nombre en inglés “mobbing”, son conductas negativas que buscan principalmente desacreditar y menoscabar, las labores que alguien en específico tiene en la empresa, logrando que, el estado anímico baje considerablemente y se sienta poco interesado (a) en realizar sus labores, Mota (2008). Por otro lado, es importante tener en cuenta las diferentes características que se han tratado de dimensionar en torno a las graves

afectaciones del acoso laboral, al empleador, en lo que es el ámbito laboral, es la increíble disminución de la productividad, compromiso y motivación a la hora de realizar su trabajo, lo que hace que, el individuo quiera dejar su puesto de trabajo lo más pronto posible, esto, trayendo importantes consecuencias a la empresa, ya que si, en su área laboral, muchos están pasando por tales situaciones de abuso, será constante el cambio de empleados, haciendo que las funciones o las labores del trabajo, queden a un segundo plano, esto siendo, por supuesto, otro detonante del acoso laboral. Ahora, bien si la compañía o la empresa, no presta atención a como se está llevando el ambiente laboral, dentro de sus instalaciones, estarán, creando una bomba de tiempo que poco a poco ira causando estragos, ya sea con la renuncia de muchos empleados, el bajo rendimiento en sus funciones y el poco trabajo en equipo, que, terminara por afectar de forma abrupta al sistema, que como se ha podido reconocer en su sistema, si un peldaño deja de funcionar de forma correcta, dejara caer toda la estructura, por lo cual, se debe asegurar una rentabilidad y mejora a los problemas que acolita el acoso laboral. Siendo importante, trabajar en alterativas para mitigar el acoso laboral, en cualquier instancia. En lo que tiene que ver con las consecuencias del acoso laboral, este fenómeno trae consigo un impacto negativo en el bienestar psicológico y físico de las víctimas. Este tipo de situaciones generan alteraciones de la personalidad, como depresión, estrés, malestar psicológico y quejas respecto a la salud. (Piñuel, Iñaki 2014) En el contexto del ambiente de trabajo no siempre es el más agradable, se puede distinguir como muchas personas tienen que soportar un pésimo ambiente laboral debido al hostigamiento al que se ven sometidos por parte de jefes o compañeros de trabajo, por eso es importante prevenir las diferentes modalidades de acoso laboral que puedan presentarse, ya que esto influye en el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, el buen ambiente de la empresa, etc. Este puede producir lesiones físicas, problemas sociales, emocionales, y problemas académicos. El acoso laboral o moral, conocido frecuentemente como Mobbing, en este tipo de acoso la víctima recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos hostiles conducentes a producir miedo o

terror en el trabajador, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, reputación, relación dentro de su ámbito laboral para lograr que abandone su lugar de trabajo. En este sentido, el acoso laboral muchas veces es producido por el abuso de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Si el problema del acoso laboral no se soluciona en la víctima se dará la aparición de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno. Conlleva a un daño psíquico. Provoca a quien lo padece un trastorno funcional de su existencia debido a la alteración del rendimiento, al vincular todas las implicaciones que genera las agresiones. El acoso laboral deja huellas indelebiles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. tal como lo indican Berrocal y Villa (2022) de la anterior cita conviene precisar algunos aspectos cruciales sobre lo que son los derechos humanos como doctrina jurídica y axiológica; en primer lugar, se enfatiza una concepción dignificadora de la persona humana propia del liberalismo clásico estructurado en occidente en la cual el individuo-ciudadano es el artífice de su propia realidad, (p.8)

La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo. Un sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral, afectación en áreas de la vida además de la profesional: social, familiar y probabilidad de que se presente un TEPT u otros trastornos.

Como objetivo general se tiene la de interpretar cuáles son los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el acoso laboral en Colombia y como Objetivos específicos se plantea la de Revisar las sentencias de la corte constitucional referente al acoso laboral en Colombia.

. Este artículo se justifica porque el acoso laboral es un tema muy controversial hoy en día, además común en las empresas, esta investigación pretende llegar a conocer declaraciones desde la corte constitucional sobre el tema, desde muchas perspectiva es un tema que vulnera los derechos de las personas, de manera física y psicológica, esta indagación busca conocer desde la sociedad, desde la empresa y desde lo constitucional como el acoso es un fenómeno que afecta de manera drástica a las personas, igual que de manera ética se debería asumir una importancia a la mitigación de esta problemática como una prevención a problemáticas más graves a futuro, indagar sobre este fenómeno también es hablar de la afectación en la calidad de vida de las personas, como se dijo anteriormente de manera física y psicológica, tal como lo expresan lo expresan Villa, Berrocal, y Fernandez (2021) si se tiene en cuenta el objetivo número dos del Desarrollo Sostenible, las cifras que se presentan en este trabajo evidencian que se está muy lejos de lograr la meta propuesta para el 2030. Una razón puede ser que Colombia no estaba preparada para una migración masiva (p.159 y 160)

La metodología utilizada es el paradigma histórico – hermenéutico de la investigación esta busca reconocer y comprender la realidad a través del compromiso con la situación, y considera que este compromiso es una parte esencial de la realización de la investigación. El enfoque cualitativo de investigación que se llevará a cabo en la presente propuesta de investigación ha sido la de tipo cualitativo teniendo en cuenta que para poder desarrollar este trabajo se tuvieron en cuenta una serie de procedimientos que permitieron posibilitar una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos, a través de observaciones y recopilación de información consultada en bases bibliográficas, autores especializados en el tema del Acoso Laboral El tipo de investigación como su mismo nombre lo indica la investigación descriptiva se marca desde la naturaleza de la observación sistemática de situaciones reales validadas desde preguntas a cierto número de personas para la recolectar información deseada por el investigador, estas opiniones comienzan a abrir paso a algún estudio sobre alguna problemática existente en el entorno. El método de investigación es el método inductivo. Se formula con el fin de encontrar todos los elementos propios del

análisis. En ese sentido, la inducción científica no podrá ser completa en el contexto del conocimiento buscado, ya que es casi imposible observar todos los elementos que incluyen en la investigación (Hurtado León y Toro Garrido, 2007). La población y la muestra de un estudio de investigación tiene una gran importancia para el análisis de cualquier tipo de investigación, y la constituyen cualquier persona, objeto u organismo que participen en el estudio de algún fenómeno para analizar un problema de investigación. Ahora bien, la muestra es un pequeño grupo de toda esa población y permite delimitar más detalladamente la investigación es una porción la cual es del interés del investigador para así de una forma más detallada tener la selección de grupo al cual se le realizara el estudio La población de esta investigación son las sentencias sobre los pronunciamientos de la corte constitucional. La técnica para utilizar es el análisis de texto.

La principal conclusión en cuanto a la conclusión que llego la corte constitucional puede decir que la corte en uso de sus facultades constitucionales hizo valer los derechos del vigilante el cual fue acosado en su lugar de trabajo que en ese caso era un conjunto residencial y que su vez a la empresa en el cual el trabajador estaba por lo que la actuación fue la idónea para evitar este tipo de conductas.

### **Metodología**

Se empleará el paradigma histórico – hermenéutico de la investigación esta busca reconocer y comprender la realidad a través del compromiso con la situación, y considera que este compromiso es una parte esencial de la realización de la investigación. Busca comprender la tarea, investigando situaciones, particularidades, narrativas, percepciones, medios, etc. Se realizan configuraciones en base a la realidad y cotidianidad de los sujetos. También busca explicar y comprender las motivaciones intrínsecas del comportamiento humano a través de procesos libres, no estructurados sino sistematizados, y tiene sus raíces en la filosofía del humanismo, la hermenéutica, que busca comunicar información y diferentes enfoques cualitativos a la técnica de significado aparente. En contexto, el

enfoque de la hermenéutica histórica no pretende controlar variables, ni pretende observar fenómenos en ambientes artificiales. Pero para explicar la motivación intrínseca del comportamiento humano en los fenómenos reales, siempre se explica a través de actividades inductivas en el contexto histórico y social. Los individuos no pueden ser estudiados como realidades aisladas, sino que necesitan ser entendidos en el contexto de su conexión con la cultura y la vida social, tratando de entender la realidad social actual y cómo los humanos realmente la perciben. De acuerdo con Martínez (2013) “el objeto de estudio se consideran los elementos sociales, políticos, culturales, históricos y políticos donde se ubica el objeto. Por ello se inicia con la detección de preocupaciones investigativas; es decir, aquellos asuntos, reales o conceptuales que el investigador estime dignos de conocerse y culmina con la denominación del objeto de investigación, que no es otra cosa que un enunciado que contiene los elementos centrales que el investigador está construyendo.” (Pag 9) Este paradigma se ajusta mejor a nuestra investigación porque nuestros temas se centran en estudios sobre el acoso laboral y cómo los tribunales constitucionales dictan sentencias, pero lo anterior aborda todo el proceso de desarrollo social, centrándose en el contexto y las percepciones de los sujetos que emergen de su realidad y se forman. En la vida diaria Una característica de este paradigma es que los investigadores, en este caso nosotros, interactuamos con el contexto investigado en lugar de observarlo desde afuera. Uno de los propósitos de nuestra investigación es ir a las organizaciones populares y ver el ambiente en el que se realiza, realiza y recomienda su trabajo. El enfoque cualitativo de investigación que se llevará a cabo en la presente propuesta de investigación ha sido la de tipo cualitativo teniendo en cuenta que para poder desarrollar este trabajo se tuvieron en cuenta una serie de procedimientos que permitieron posibilitar una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos, a través de observaciones y recopilación de información consultada en bases bibliográficas, autores especializados en el tema del Acoso Laboral, para que de esta manera se pueda recopilar toda la información y realizar su respectivo análisis e interpretación cualitativa. En la aproximación cualitativa hay una variedad de concepciones o marcos de interpretación, que guardan un común denominador: todo individuo,

grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, la cual se construye por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia, y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderla en su contexto. (Otero, 2018) Estos estudios se basan en la observación y evaluación de los fenómenos estudiados expresando conclusiones de lo encontrado en el contexto estudiado, este enfoque está en competencias de comprobar los desenlaces a las que llega y qué condiciones propone nuevos estudios. La investigación cualitativa permite desarrollar encuestas, entrevistas, descripciones, y puntos de vista de los investigadores. Algunos autores consideran a este enfoque con una representación holística en atención que el mismo considera el fenómeno como un todo al apreciarlas en su totalidad sin reducirlos a sus partes integrantes. Este enfoque puede desarrollar las preguntas de investigación a lo largo de todo el proceso, antes, durante y después. EL transcurso de la indagación y fases del estudio es más eficiente mediante la interpretación de los hechos, su trascendencia es el de entender las variables que intervienen en el proceso más que medirlas y acotarlas. El enfoque cualitativo es humanista. La mayoría de los estudios no se prueban con hipótesis, estas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio. Se basa en métodos de recolección de datos. (Otero, 2018). El tipo de investigación Como su mismo nombre lo indica la investigación descriptiva se marca desde la naturaleza de la observación sistemática de situaciones reales validadas desde preguntas a cierto número de personas para la recolectar información deseada por el investigador, estas opiniones comienzan a abrir paso a algún estudio sobre alguna problemática existente en el entorno. Este tipo de investigación se ubica dentro de la no experimental. Este modelo de investigación se utiliza cuando hay poca información sobre el fenómeno. Por lo tanto, con la investigación descriptiva se realiza un trabajo previo con investigación explicativa, porque el conocimiento sobre las características del fenómeno identificado permite la interpretación de otras cuestiones relevantes. Para (Guevara, Verdesoto, Castro, 2020), una de la característica de la investigación descriptiva se puede definir así “La información suministrada por la investigación descriptiva debe ser verídica, precisa y

sistemática.” (Pag, 166), lo que conlleva a deducir que tal tipo de investigación debe ser exacta, tanto con los datos como con los resultados, y que la forma en que se obtienen también sea de tal fácil acceso que permitan eficiencia en el proceso de investigación. Los investigadores no solo recopilan datos basados en hipótesis o teorías, presentan resumen cuidadosamente la información y luego analizan cuidadosamente los resultados para hacer generalizaciones significativas que promuevan el conocimiento, sino que a través de estas actividades llegan a encontrar otra variedad de variables en la población de objeto de estudio. El método de investigación es el método inductivo. Se formula con el fin de encontrar todos los elementos propios del análisis. En ese sentido, la inducción científica no podrá ser completa en el contexto del conocimiento buscado, ya que es casi imposible observar todos los elementos que incluyen en la investigación (Hurtado León y Toro Garrido, 2007). Se utilizó este método porque les permitiría a los investigadores determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Este enfoque utiliza suposiciones para derivar hechos más generales, lo que no siempre asegura que sus predicciones sean ciertas, ya que implica una cierta cantidad de creatividad e innovación. Sus orígenes se remontan al siglo XVII, siendo Sir Francis Bacon el encargado de formular sus reglas. Es un método perfectamente general para construir hipótesis y detectar tendencias, pero no puede sacar conclusiones absolutas porque se omite mucha información. Solo usa el que apoya sus ideas y puede inducir a errores. Básicamente consiste en obtener información sobre el tema que se quiere estudiar, como en cualquier otro método de investigación, en este paso compara datos, busca correlaciones o algo común y lo suficientemente relevante para documentarlo, y construir patrones, se trata de establecer una conclusión general que combina todos los fenómenos similares a tratar. La población y la muestra de un estudio de investigación tiene una gran importancia para el análisis de cualquier tipo de investigación, y la constituyen los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el acoso laboral en Colombia, objeto u organismo que participen en el estudio de algún fenómeno para analizar un

problema de investigación. Ahora bien, la muestra es un pequeño grupo de toda esa población y permite delimitar más detalladamente la investigación es una porción la cual es del interés del investigador para así de una forma más detallada tener la selección de grupo al cual se le realizara el estudio La población de esta investigación son las sentencias sobre los pronunciamientos de la corte constitucional.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Sentencia T-317/20

1.	<b>SENTENCIA</b>	<b>Sentencia T-317/20</b>
2.	<b>ACTOR ACCIONANTE</b>	Yon Fredy Suárez Navarro
3.	<b>ACTOR ACCIONADO</b>	AXIS Security Consulting Services Ltda
4.	<b>HECHOS O ELEMENTOS FACTICOS</b>	Los hechos facticos narran los hechos del accionante Yon Fredy Suarez el cual que se encontraba vinculado a la empresa AXIS Ltda., mediante un contrato a término fijo inferior a un año, para desempeñar sus funciones en el conjunto residencial Palmeras del Parque, ubicado en la ciudad de Barranquilla, quién fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora de dicho conjunto, quien lo gritaba e insultaba con frases denigrantes tales, como “muerto de hambre”, “incompetente”, entre otras
5.	<b>PROBLEMA JURÍDICO</b>	El problema jurídico planteado por la sentencia es si el accionante fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora de dicho conjunto residencial en donde ejercía sus labores de vigilante. un vigilante, que se encontraba vinculado a la empresa AXIS Ltda., mediante un contrato a término fijo inferior a un año, para desempeñar sus funciones en el conjunto residencial Palmeras del Parque, ubicado en la ciudad de Barranquilla, quién fue víctima de acoso laboral por parte de la administradora de dicho conjunto, quien lo gritaba e insultaba con frases denigrantes tales, como “muerto de hambre”, “incompetente”, entre otras.
6.	<b>FUNDAMENTO DE DERECHO</b>	En lo expuesto por la corte, los fundamentos del derecho afirman la Corte, que dicho fenómeno puede ocasionar efectos negativos en el trabajador, dentro de los que se encuentran problemas psicológicos y psiquiátricos tales como, depresión, ansiedad,

		<p>ataques de pánico, bajo rendimiento laboral, entre otros, que van en contravía de las garantías constitucionales que gozan los trabajadores, como la dignidad humana.</p> <p>Por su parte, el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, prevé las modalidades de acoso laboral que existen, señalando que son seis y se denominan Maltrato laboral: Esta modalidad implica todo acto de violencia que atente contra la integridad moral, el buen nombre y la intimidad de las personas que hacen parte de la relación laboral, cuya finalidad es el afectar la autoestima y dignidad de la víctima.</p> <p>Persecución laboral: Son aquellas conductas reiterativas cuya finalidad es inducir al trabajador a que renuncie, a través de la imposición de excesivas cargas de trabajo, descalificación y cambios abruptos de horario que generen en la víctima desmotivación en el desempeño de sus labores.</p> <p>Discriminación laboral: Hace referencia a aquellos actos en que se ejerce un trato diferenciado entre los trabajadores por cuestiones de edad, nacionalidad, preferencia política, raza, credo o género.</p> <p>Entorpecimiento laboral: Son las acciones desplegadas con el fin de entorpecer el cumplimiento de las labores del trabajador, de hacerla más gravosa o retardar su cumplimiento para generar un perjuicio a la víctima.</p> <p>Inequidad laboral: Se da cuando las funciones no son asignadas de forma equitativa y se menosprecia el esfuerzo, capacidades y trabajo del sujeto pasivo.</p> <p>Desprotección laboral: Es quizá una de las formas más graves del acoso, toda vez que son aquellas conductas en que se pone en riesgo la seguridad e integridad del trabajador, pues se le exige el cumplimiento de órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección.</p>
7.	<b>ACTUACIONES DENTRO DEL PROCESO.</b>	<p>En el proceso de revisión de la decisión proferida en única instancia por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla el dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019), en el proceso de tutela de la referencia. La acción de amparo fue seleccionada para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Nueve de la Corte Constitucional mediante Auto proferido el treinta (30) de septiembre de dos mil diecinueve</p>

		(2019), notificado por estado el dieciséis (16) de octubre de la misma anualidad.
8.	<b>DECISIÓN</b>	En cuanto a la sala de la corte ante la decisión esta concluye que la denuncia por acoso laboral formulada por el trabajador en contra de la administradora del conjunto residencial tenía fundamento, y encontró que AXIS Ltda., incumplió su deber legal de adelantar las gestiones tendientes a evitar o hacer que cesaran las conductas constitutivas de acoso laboral en contra del accionante, por lo que se convirtió en partícipe de estas
9.	<b>COMENTARIOS CONCLUSIONES</b>	Y En cuanto a la conclusión que llegó la corte constitucional puede decir que la corte en uso de sus facultades constitucionales hizo valer los derechos del vigilante el cual fue acosado en su lugar de trabajo que en ese caso era un conjunto residencial y que su vez a la empresa en el cual el trabajador estaba por lo que la actuación fue la idónea para evitar este tipo de conductas.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Sentencia T-007/19

1.	<b>SENTENCIA</b>	<b>Sentencia T-007/19</b>
2.	<b>ACTOR ACCIONANTE</b>	Natalia Arbeláez Ospina
3.	<b>ACTOR ACCIONADO</b>	La Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación de Medellín y la Institución Educativa José Acevedo y Gómez
4.	<b>HECHOS O ELEMENTOS FACTICOS</b>	<p>El 15 de marzo de 2018, Natalia Arbeláez Ospina instauró acción de tutela<sup>[1]</sup> contra la Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación de Medellín y la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de petición, al trabajo y al debido proceso. Lo anterior, con fundamento en los siguientes hechos:</p> <p>1.1. En 2009 fue una de las profesoras con mejores calificaciones en el concurso docente, por lo que escogió la Institución Educativa José Acevedo y Gómez para desarrollar sus actividades como docente de inglés, área en la que <i>“han sido vinculados otros dos docentes el último en el año 2017”</i>.<sup>[2]</sup></p>

		<p>1.2. El 24 de abril de 2017, la accionante denunció -en cumplimiento de la Ley 1620 de 2013<sup>[3]</sup>- al Rector de la Institución Educativa (Jaime Alberto Sierra Torres) ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Medellín, por presuntos actos de maltrato infantil cometidos el 21 de abril de 2017.<sup>[4]</sup></p> <p>1.3. Como consecuencia de lo anterior, la accionante manifestó que se presentaron situaciones de acoso laboral, tales como frases intimidantes, gritos y uso de términos descalificativos, prohibición de realizar ciertas funciones, retiro de la carga laboral, y se determinó su reubicación en otra institución educativa.<sup>[5]</sup></p> <p>1.4. El 31 de julio de 2017, presentó queja por acoso laboral ante la Procuraduría Provincial del Valle de Aburrá, Entidad que el 18 de septiembre de 2017 la remitió al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín, la cual, al momento de instaurar la acción de tutela, no había adoptado ninguna medida.</p> <p>1.5. El 1 de febrero de 2018, radicó una petición ante la Secretaría de Educación de Medellín, solicitando que le respondieran cuál era el fundamento para dejarla sin carga académica y qué había pasado con la queja por acoso laboral. Indicó que, al momento de la instauración de la acción de tutela, la misma no había tenido respuesta.</p>
5.	<b>PROBLEMA JURÍDICO</b>	En relación con los antecedentes mencionados, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional debe determinar, en primer lugar, si la acción de tutela cumple con los requisitos de procedencia.
6.	<b>FUNDAMENTO DE DERECHO</b>	Se vulneró el derecho fundamental al debido proceso administrativo de Natalia Arbeláez Ospina al disponer un traslado que no tuvo en cuenta las directrices que eran aplicables, y porque su denuncia por acoso laboral fue estudiada sin cumplir con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012.
7.	<b>ACTUACIONES DENTRO DEL PROCESO.</b>	Esta Corte ya se ha pronunciado en detalle respecto de la normatividad aplicable a los traslados de docentes y sus

			diferentes modalidades, Por ende, se realizará una síntesis, enfatizando en los puntos que sean útiles para analizar el caso concreto.
8.	<b>DECISIÓN</b>		- Las sentencias de tutela proferidas el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Medellín y el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes de Medellín. En consecuencia, <b>CONCEDER</b> el amparo de los derechos fundamentales de petición y al debido proceso administrativo de Natalia Arbeláez Ospina.
9.	<b>COMENTARIOS CONCLUSIONES</b>	Y	Ya concluyendo con el análisis jurisprudencial de los hechos presentados en el caso, evaluando la evidencia y los testimonios presentados. En cual presento una queja ante el acoso laboral que presentaba para hacer valer su derecho como trabajadora.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3. Sentencia T-882/06

1.	<b>SENTENCIA</b>	<b>Sentencia T-882/06</b>
2.	<b>ACTOR ACCIONANTE</b>	Ana María Amézquita Barrios
3.	<b>ACTOR ACCIONADO</b>	la Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatria ARP.
4.	<b>HECHOS O ELEMENTOS FACTICOS</b>	<p>1. Manifiesta la accionante que fue nombrada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario 3020-08 de la División Jurídica de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, dependencia adscrita a la Superintendencia de Notariado y Registro, luego “<i>de haber concursado en concurso (sic) abierto, 76-05-07-1994; mediante resolución 323 del 24 de octubre de 1994 y se posesionó en el mismo el 1º de noviembre del mismo año</i>”.</p> <p>2. Asegura que como encargada de la oficina jurídica de la Entidad tramitó la solicitud presentada por el Consejo Superior de la Judicatura, oficio 340 de febrero 12 de 1996, en la se requería, a fin de que obrara en el proceso disciplinario 476 “preliminar abogado”, certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro</p>

Varón y Omar Van Leeden Salcedo (este último esposo de la actual Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué, Dra. Lola del Río de Van Leenden), respecto al estudio de títulos del inmueble ubicado en la carrera 4ª estadio 28, 63-67.

3. Sostiene que, en atención del aludido oficio, el 21 de febrero de 1996 dio respuesta indicando que *“los abogados citados no han realizado gestión alguna ante la División, como se constató en la Secretaría, en lo correspondiente a recursos o peticiones”*.
4. Afirma que fue citada a declarar en el proceso disciplinario que se adelantaba contra el abogado Omar Van Leeden Salcedo, indicando que *“por tal razón la señora LOLA DEL RÍO DE VAN LEENDEN...de manera verbal le propone...que en dicha versión declarara en los mismos términos en que ella se había pronunciado en la diligencia efectuada el 11 de julio de 1996, y con esto beneficiara las resultas del proceso seguido contra su señor esposo”*, a lo cual se negó, motivo por el cual su Jefa inició *“una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto que se vio en la necesidad de recurrir ante la Defensoría del Pueblo, solicitando amparo y protección”*.
5. Comenta que, a raíz de su denuncia, la Defensoría del Pueblo realizó visita especial a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, *“en la cual constató la veracidad de lo denunciado”*.
6. Con posterioridad, el presidente de la República decidió retirar del cargo a la Registradora Principal Dra. Lola del Río de Van Leenden. No obstante, el Consejo de Estado, mediante sentencia de noviembre de 2002, dejó sin efectos el acto administrativo de desvinculación al cargo de aquella.
7. Manifiesta que, desde el mismo momento del reintegro al cargo, su Jefa inició una *“persecución laboral y personal”*.

*injusta y desequilibrante... a través de memorandos en los que además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. Así mismo procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la División Jurídica, restricción de las facultades para la coordinación del personal a su cargo; ordenó el traslado del computador que estaba al servicio de mi poderdante y retiro de los libros de consulta”.*

8. Asegura que su jefa procedió a distribuir todas las competencias asignadas a la accionante entre los demás funcionarios de la Entidad, *“al punto que a la fecha sólo realiza la antedicha profesional del derecho, casi exclusivamente las correcciones de los actos de inscripción, la entrega de correspondencia y la revisión de procesos judiciales ante la jurisdicción contenciosa administrativa. Hecho que reitera el maltrato y la discriminación de la que ha sido objeto mi poderdante; circunstancia que necesariamente ha derivado en la perturbación síquica de mi cliente”.*
9. Sostiene que la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué, a los escritos por ella proyectados, les tacha y hace anotaciones marginales vituperantes en las que se dice *“No hay división jurídica en esta oficina”, “hay que leer bien”.* De igual manera, alega que la señora Del Río, de manera verbal le dice a sus compañeros de trabajo, al referirse a la accionante, que la jurídica no sabe de registro, *“que ella está loca”,* comentarios que *“los mismos usuarios del servicio de registro han transmitido a mi cliente”.*
10. Otra muestra del maltrato laboral sufrido consiste en que la Registradora Principal nunca convoca a la accionante a las reuniones de índole laboral, *“tanto así que mi poderdante ha tenido que mantener comunicación directa con las distintas oficinas de la Superintendencia para la recepción de las consabidas instrucciones administrativas impartidas por el nivel central”.*

11. La situación de maltrato laboral y discriminación ha sido tal, que ha perturbado la salud mental de la peticionaria, según consta en la historia clínica que reposa en los archivos de la E.P.S. Coomeva. Así, el *“5 de abril de 2004, mi poderdante fue remitida para valoración conjunta, para remisión con ARP, por presentar estrés laboral”*.
12. Relata que el 18 de mayo de 2004 el médico Julio Alfredo Lozano Guillen le recetó fluoxetina y clonazepan. El 2 de julio se agregó la fórmula con trasadona y diclofenaco habiéndole dictaminado *“estrés grave”*, esto es, se aumentó la dosis de antidepresivos y ansiolíticos, habiéndosele otorgado una incapacidad hasta el 30 de junio de 2004.
13. A su vez, el 16 de junio de 2004, su siquiatra había dictaminado que la paciente *“se encuentra en tratamiento por presentar una reacción al estrés grave (f. 438), secundaria a conflicto laboral que no sólo no se resuelve, sino que tiende a empeorar, sin que se tomen las medidas administrativas o de salud ocupacional que se requieren. En el momento consideró que no está en condiciones de seguir laborando por lo que se expide incapacidad laboral”*.
14. El 30 de junio de 2004, en un nuevo control, el galeno en mención encontró que la accionante presentaba una evidente mejoría con la separación temporal del cargo durante la incapacidad médica.
15. De igual manera, afirma que el 8 de junio de 2004 el médico laboral Oscar Quintero Piñeros emitió un concepto sobre la situación de la señora Amézquita Barrios, donde se afirma *“De acuerdo con la historia clínica, el examen físico, los estudios y valoraciones dadas por el médico siquiatra, se requiere para complementar el estudio, una valoración del puesto de trabajo realizada por psicólogo especializado en salud ocupacional, y temporalmente reubicarla laboralmente en otra sede de la Registraduría, hasta cuando se obtenga dicha valoración y así poder dar el concepto definitivo”*.

16. Colseguros A.R.P., a partir de la solicitud presentada por la accionante, el 13 de julio, realizó análisis del puesto de trabajo, recomendando *“tomar medidas administrativas y de salud ocupacional orientado a mejorar las condiciones del ámbito laboral actual, considerándose de ser necesario el traslado de la funcionaria a otra oficina que no dependa jerárquicamente de la oficina de Ibagué, teniendo en cuenta el perfil profesional de la funcionaria”*.
17. El 17 de julio de 2004 se puso en conocimiento del Superintendente de Notariado y Registro, la incapacidad laboral de la señora Amézquita, solicitando su reubicación laboral.
18. A partir del 1º de octubre de 2005, la señora Amézquita quedó cubierta en materia de riesgos profesionales por la ARP Colpatria.
19. El 29 de diciembre de 2005, el doctor Germán Vanegas Cabezas, en su calidad de especialista en salud ocupacional, remitió al doctor Botero Cañón, como auditor médico de la EPS Coomeva, diagnóstico sobre la salud de la accionante, señalando *“se aprecia que físicamente la examinada se encuentra sana, pero presenta cuadro severo de estrés laboral con impacto en su autoestima en forma importante y en su imagen profesional, para lo cual requiere de que (sic) se le brinde atención y soporte psiquiátrico en forma estable y permanente. Diagnóstico: 1) estrés laboral, 2) problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo, 3) otros problemas de atención física o mental relacionados con el trabajo. Se requiere que esta paciente reciba atención especializada por parte del equipo interdisciplinario de psiquiatría y psicología, y la búsqueda de reubicación laboral por fuera de la sede de Ibagué, gestión que debe hacerse con la intervención de la ARP. El origen de la patología psiquiátrica está estrechamente ligado con el trabajo y por ello tiene un origen ocupacional responsabilidad de la ARP COLPATRIA o quien haga sus veces para la época”*.

		20. Señala que su estrés laboral ha venido aumentando sin que la ARP Colpatria o la Superintendencia de Notariado y Registro hayan tomado cartas en el asunto.
5.	<b>PROBLEMA JURÍDICO</b>	<p>Corresponde a la Sala en esta oportunidad determinar si procede la acción de tutela frente a conductas de superiores jerárquicos que constituyen acoso laboral, que generan grave perjuicio en la salud mental de un trabajador (estrés laboral), e igualmente, si mediante aquélla se pueden ordenar, ante tales situaciones, traslados de personal, al igual que la práctica de exámenes médicos y psicológicos por una ARP.</p> <p>Para tales efectos, la Sala (i) examinará las principales líneas jurisprudenciales sentadas por la Corte en relación con el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas; (ii) estudiará el tema del acoso laboral en cuanto violación al mencionado derecho; (iii) analizará la procedencia de la acción de tutela, dada la entrada en vigor de la Ley 1010 de 2006; (iv) resolverá el caso concreto.</p>
6.	<b>FUNDAMENTO DE DERECHO</b>	Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991 a su vez la Ley 1010 de 2006;
7.	<b>ACTUACIONES DENTRO DEL PROCESO.</b>	Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para revisar y decidir la presente acción de tutela.
8.	<b>DECISIÓN</b>	<b>Primero. REVOCAR</b> la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006.

			<p><b>Segundo. DECLARAR</b> la carencia actual de objeto en el presente proceso, por las razones expuestas en la parte motiva del fallo.</p> <p><b>Tercero. LIBRENSE</b>, por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.</p>
<b>9.</b>	<b>COMENTARIOS CONCLUSIONES</b>	<b>Y</b>	En cuanto al comentario personal de la sentencia proferida por la corte constitucional Se destaca la relevancia de análisis detallado de los hechos presentados en el caso por cual la corte profirió a la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas

Fuente. Elaboración propia

## DISCUSIÓN

En base a lo expuesto con las tres sentencias de la corte constitucional resolvió casos de acoso laboral en el que un trabajador ha presentado una demanda argumentando la vulneración de sus derechos constitucionales. La sentencia de la Corte Constitucional analizaría los hechos presentados, las pruebas aportadas y las normas constitucionales aplicables.

En el proceso de análisis, la Corte Constitucional evaluaría si el acoso laboral constituye una violación de los derechos fundamentales del trabajador, como la dignidad, la integridad personal o la igualdad. Además, consideraría la responsabilidad del empleador en prevenir, abordar y sancionar el acoso laboral, así como las medidas de protección y reparación necesarias para garantizar los derechos del trabajador afectado.

La sentencia también puede establecer precedentes y recomendaciones que orienten la jurisprudencia y promuevan buenas prácticas en la materia. Estos

precedentes pueden influir en futuros casos similares y servir de guía para la toma de decisiones judiciales y la protección de los derechos laborales.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En cuanto a este apartado Las sentencias de la Corte Constitucional enfatizan la importancia de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral, como la dignidad, la integridad personal y la igualdad. Estas sentencias establecen la responsabilidad del empleador en la prevención, abordaje y sanción del acoso laboral. Los empleadores deben tomar medidas concretas para garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. Y para recapitular este apartado es necesario llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación para todos los empleados, incluyendo a gerentes y supervisores. Estas iniciativas deben promover el respeto, la tolerancia y la igualdad en el entorno laboral, así como informar sobre los riesgos y consecuencias del acoso laboral.

## **REFERENCIAS**

Acosta, M. Aguilera, M. y Pozos, B. (2009) "Relación del acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos", Ciencia y Trabajo, año 11, número 31.

Bernardo Moreno Jiménez, Alfredo Rodríguez Muñoz, Eva Garrosa Hernández y M.<sup>a</sup> Eugenia Morante Benadero Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio.: Universidad Autónoma de Madrid Psicothema 2008. Vol. 17, nº 4, pp. 627-632 ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG  
www.psicothema.com Dirección:  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314013>

- Berrocal Duran, J. C., & Villa Villa, S. I. (2022). Concepción de los derechos humanos en el pensamiento filosófico de Hannah Arendt. *Amauta*, 20(40), 79-86. <https://doi.org/10.15648/am.40.2022.3511>
- Corporation, C. L. (30 de abril de 2018). Aspectos Legales del Acoso Laboral en Colombia en la Ley 1010 del 2006. Obtenido de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/>
- Correa, M. (2006) (en español). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Editorial Aranzadi, S.A. ISBN 978-84-9767-664-9.
- Garzón, T. (2011). Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. (Trabajo de grado para optar por el grado de abogada). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 1(2), 205-216.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74
- Hirigoyen, M. (2001) (en español). *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Círculo de Lectores, S.A. ISBN 978-84-226-8313-1.
- OIT-OMS (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: OIT-OMS
- Llovera, S.; Alfaro, R.; & Bautista, J. (2014). *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial*. Cataluña: Universidad Politécnica de Cataluña; Organización de la Producción y de Empresa [OPE].

Ley 1010. (23 de enero de 2006). Congreso de la República. 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. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 46.160 de 23 de enero de 2006. Obtenido de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Ley 1562. (11 de julio de 2012). Congreso de la República de Colombia. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012. Obtenido de:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>.

Ley 776. (17 de diciembre de 2002). Congreso de la República. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 45037 de diciembre 17 de 2002. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>.

Morales, J., y Gallastegui, J. (2010). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales 2010 Universidad Nacional de Educación a Distancia ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG

Motta, F (2008). El acoso laboral en Colombia. Revista VIA IURIS, (4),93-105. [fecha de Consulta 31 de marzo de 2022]. ISSN: 1909-5759. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006>

Peralta, M. (2011).. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana, Bogotá (Colombia) Dirección: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0123417X2006000100002&script=sci\\_arttext#topo](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0123417X2006000100002&script=sci_arttext#topo), 2011

Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S. y Guadalupe, J. (2006). México, Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) Universidad de Guadalajara. En: <http://acosomoral.org/pdf/validezinventarioPando.pdf>

Topa, G, Depolo, M. y Francisco, J. (2009). Acoso laboral: metaanálisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Universidad Nacional de Educación a Distancia y \* Università degli Studi di Bologna (Italia) En: <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/8601> Psicothema 2009. Vol. 19, nº 1, pp. 88-94

Sentencia C-453. (12 de junio de 2002). Corte Constitucional. Sala plena. M.P.: Álvaro Tafur Galvis. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-3806. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2002/C-453-02.htm>.

Sentencia C-509. (16 de julio de 2014). Corte Constitucional. Sala plena. M.P.: Mauricio González Cuervo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expedientes D- 10016. En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-509-14.htm>.

Sentencia C-780. (26 de septiembre de 2007). Corte Constitucional. Sala plena. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-6739. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>.

Sentencia C-960. (14 de noviembre de 2007). Corte Constitucional. Sala plena. M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-6835. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>.

Sentencia T-007/19 (21 de enero de 2019). Corte constitucional. La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional M.P Diana Fajardo Rivera. Bogotá D.C., Colombia <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-007-19.htm>

Sentencia T-317/20, corte constitucional, 18 de agosto de 2020, T-1377066 (Colombia).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Sentencia T-882/06 (26 de octubre de 2006). Corte constitucional. La Sala Séptima de Revisión. M.p .. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, Bogotá DC.; Colombia

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Villa Villa, S. I., Berrocal Duran, J. C., & Fernández Pineda, A. C. (2021). Seguridad alimentaria de los niños venezolanos radicados en el sector Villa Caracas, Barranquilla. *Advocatus*, 19(37). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.37.8180>