

**MOBBING TECNOLÓGICO Y  
DERECHO AL TRABAJO DECENTE**

**DANIELA RODRIGUEZ MONJE**

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO  
NEIVA,  
2020**

**MOBBING TECNOLÓGICO Y  
DERECHO AL TRABAJO DECENTE**

**DANIELA RODRIGUEZ MONJE**

**Monografía de grado presentado como requisito  
Para optar al título de abogado**

**Asesor**

**DR. GILBERTO CUELLAR BOTELLO**  
**Docente Área Laboral Universidad Antonio Nariño**

**UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**NEIVA**

**2020**

**Nota de aceptación**

-----

-----

-----

-----

-----

\_\_\_\_\_  
Firma del presidente del jurado

\_\_\_\_\_  
Firma del jurado

\_\_\_\_\_  
Firma del jurado

Neiva, noviembre del 2020

## **Dedicatoria**

Agradezco al Doctor Gilberto Cuellar Botello, asesor y guía en este trabajo. Siempre una gran persona y docente con alta calidad humana, que me tomó de la mano para instruirme en diferentes temas; motivando mi amor por esta bella rama del Derecho.

Este trabajo va dedicado a mis padres quienes me apoyaron dándome ánimo cuando pensé que su realización no sería posible. A mi madre Olga Patricia que nunca reprochó mis noches de desvelo cuando más necesitaba inspiración para desarrollarlo, brindándome la energía y apoyo suficientes. A mi padre y abogado Erbey Enrique, quien fue mi mano derecha en este proyecto. Me brindó suficiente información acerca del tema objeto de investigación guiándome cuando me veía perdida sobre cómo comenzar y cómo desarrollarlo adecuadamente. Siempre una persona sabia y lúcida, verdadera joya que no se encuentra en cualquier parte.

A mi hermano Diego Fernando, quien fue mi segundo colaborador en este proyecto. Mi infinita gratitud por haberme brindado el tema y las herramientas jurídicas que necesitaba para su cabal desarrollo.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACION	11
<b>1. GENERALIDADES DEL PROYECTO</b>	12
<b>1.1. PROBLEMA</b>	12
1.1.1. Descripción del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	13
<b>1.2. HIPOTESIS</b>	14
<b>1.3.OBJETIVOS</b>	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
<b>1.4. Metodología</b>	16
1.4.1. Alcances y diseño de la investigación	16
1.4.2. Delimitación y técnicas para el tratamiento de la información	17
<b>2. Estado del Arte</b>	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Marco conceptual	20
2.3. Marco jurídico	23
2.3.1. Normatividad Nacional	23
2.3.2. Normatividad Internacional	25
<b>CAPITULO I. EL MOBBING Y SU IMPACTO</b>	28
1. El Mobbing como fenómeno de atención	28
1.2.Influencia: Teletrabajo como avance de la tecno-globalización	31
1.3.El estrés y Burnout como afecciones psíquicas en el trabajador	36
<b>CAPITULO II. EL TRABAJO DECENTE EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO</b>	
2. La dignidad humana como principio fundamental	43
2.1. Trabajo Decente desde la perspectiva de la OIT	47
2.2. El acoso laboral como transgresión a los derechos fundamentales	51
2.3. Derecho a la desconexión laboral: Ley Khomri	55
2.3.1. Influencia en la Unión Europea: una perspectiva globalizada	58
<b>CAPÍTULO III. LA RESPONSABILIDAD LABORAL: UNA JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA</b>	
3.1. Conflicto de jurisdicción y evolución en el derecho laboral	62
3.2. De la norma sustancial y procesal: carga de prueba técnica	65
3.3.Excepcionalidades al Mobbing Tecnológico: una observación especial	69
3.4. ¿Y el Mobbing en la actualidad?: proyecto legislativo en Colombia	73
4. Conclusiones	77
5. Bibliografía	80

## Resumen

El presente proyecto busca establecer cuáles son los medios idóneos de regulación jurídica existentes en Colombia respecto a conductas que se constituyen como acoso laboral. Para este propósito, el proyecto identifica el origen y contexto histórico del *Mobbing* traducido como el acoso manifestado en el ambiente laboral, así como estudia los mecanismos más efectivos con objeto de su respectiva prevención y sanción en el ambiente laboral apoyado en las tecnologías de la comunicación e información. Además, se realiza un ejercicio de observación frente al concepto de *Trabajo Decente* auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltando la nueva concepción de “*derecho a la desconexión laboral*” o también denominado “*descanso mental*” a partir de la Ley Khomri 2016-1088 en Francia.

**Palabras Clave:** Mobbing, Trabajo Decente, desconexión laboral.

## LISTADO DE FIGURAS

	pág
Figura 1. Tipos de Mobbing existentes según el objetivo del agresor	30
Figura 2. Las cinco fases para desarrollar el síndrome del Burnout según Cherniss	40
Figura 3. Las cuatro dimensiones del concepto “Trabajo Decente”	48
Figura 4. Políticas propuestas dirigidas a la Comisión “Libro Verde”	53
Figura 5. Las tres visiones del derecho a la desconexión laboral	57
Figura 6. Ruta de procedimiento por acoso laboral	67
Figura 7. Tipos de información manipulada por medios electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea	70

## LISTADO DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Modalidades del Teletrabajo según la Ley 1221/2008 en Colombia	35
Tabla 2. Los espacios de manifestación del estrés laboral	37
Tabla 3. Pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la dignidad humana	47
Tabla 4. La triple visión sobre el Trabajo Digno	50
Tabla 5. Regulación de la desconexión digital en algunas empresas de Europa.	61
Tabla 6. Procedimiento para la extracción de evidencia digital	69
Tabla 7. Aspectos más llamativos del proyecto Ley 360-2020	75

## INTRODUCCION

Las herramientas que brindan las diferentes plataformas y aplicaciones, en las telecomunicaciones, son esenciales para su adecuada y proporcional interacción en la productividad laboral, pues ha tenido su gran impacto en la relación jefe-subordinado dentro del denominado *Teletrabajo*. En la investigación propuesta se aprecian los problemas y desventajas de esta nueva modalidad que ha afectado negativamente a la clase trabajadora. Razón por la cual se llevó a cabo este proyecto que busca sentar bases para establecer los mecanismos idóneos conducentes a regular y sancionar el acoso laboral generado desde las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

En el desarrollo del capítulo 1, del presente proyecto, se habla acerca del Mobbing desde la perspectiva *etológica*, las modalidades y manifestaciones de éste, su influencia en los retos que ofrece la llamada era digital, además de los beneficios del trabajo a distancia o virtual. Modalidad de trabajo incrementada a raíz de las transformaciones mundiales, así como de las afectaciones psicológicas que ésta genera, como el síndrome de Burnout que consiste en un estrés crónico patológico, de comportamiento escalonado, que “*quema*” laboralmente al trabajador debido al exceso de cargas.

En el capítulo 2 se desarrolla el marco referencial, el cual comprende la investigación de antecedentes respecto a los de tipo constitucional, ubicados en la figura del Estado Social de Derecho. Tales como el Principio de la Dignidad Humana, la protección de los bienes jurídicos, las dimensiones que abordan el concepto *Trabajo Decente* a partir de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Ley de desconexión laboral “El Khomri 2016-1088” proveniente de Francia, destacando su particular impacto en empresas de Europa, unido al deseo de implementar el derecho al “*descanso mental*” del trabajador.

El capítulo 3 aborda puntualmente los aspectos procedimentales de orden jurídico, como son la jurisdicción y competencia encargada de conocer y resolver las denuncias por *Mobbing*. De este modo, se establece en este apartado la correspondiente ruta de procedimiento que inicia con el informe o queja elevada al Comité de Convivencia Laboral interno, hasta la ejecución de un eventual proceso judicial, estableciendo su importancia en la extracción de la prueba técnica, así como observando las situaciones que exceptúan el *Mobbing laboral tecnológico*.

De esta forma, se expresa la preocupación porque el objeto de estudio sea examinado, comparativamente con otros ordenamientos jurídicos. Así mismo, a pesar de que la Ley 1010 del año 2006 atiende el acoso laboral en Colombia, se ha visto en años pasados una ineficiente regulación en la dimensión tecnológica. Con base en ello, resulta importante resaltar que el congresista Rodrigo Arturo Rojas propone el proyecto legislativo 360-2020 que busca regular y materializar el *Derecho a la desconexión laboral*, con todas sus exigencias y políticas internas, aplicadas en los puestos de trabajo, con el ánimo de proteger los derechos de la clase trabajadora.

## JUSTIFICACIÓN

En la práctica los trabajadores son frecuentemente requeridos por sus jefes o superiores, una vez cumplida la respectiva jornada laboral, a través de diversos medios de comunicación desde los cuales continúan impartiendo órdenes, haciendo exigencias y orientando directrices para su obligatorio cumplimiento. Sin embargo, se considera la protección de los derechos a la intimidad e integridad que amparan a la clase trabajadora como una garantía fundamental en su entorno laboral.

En este sentido, se encuentra entre los bienes protegidos por la ley tales como: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral. El objeto de esta investigación es analizar el alcance e influencia del denominado “*acoso laboral*” a través de las diversas plataformas digitales como producto de la tecno globalización, pues es válido afirmar que el problema radica en el incorrecto e irresponsable uso o manejo de las herramientas, las cuales integran la metodología virtual en el denominado “*Tele Trabajo*”.

Entonces, es necesario un estudio jurídico y explicativo sobre su origen, repercusión en la clase trabajadora y las diversas vulneraciones en contravía de la política internacional “*Trabajo Decente*” auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al mismo tiempo, este proyecto ha sido llevado a cabo para que personas como abogados en ejercicio, profesores y estudiantes, puedan estudiarlo y apoyarse; destacando su valor en el campo laboral y una propuesta enfocada en regular el uso responsable de tecnologías en los puestos de trabajo.

## 1. GENERALIDADES DEL PROYECTO

### 1.1. PROBLEMA

#### 1.1.1. Descripción del problema

La revolución digital en las telecomunicaciones, por extensión, constituye paradigmas en todos los campos de la actividad humana como el contexto laboral en que nos vemos sometidos, de forma diaria, cumpliendo jornadas y actividades que inciden en la relación empleador-trabajador. Es importante señalar elementos normativos dirigidos a la protección del denominado *Trabajo decente*, asociado con la famosa “*tecno globalización*”, espacio habilitado para los trabajadores, quienes tendrán la potestad de acceder a herramientas tecnológicas e implementación de multiformes vías de difusión. Sin embargo, el abusivo uso de éstas conlleva a un impacto negativo sobre el subordinado, atendiendo los diferentes síntomas de daño psicofísicos; consecuencias de dicha revolución tecnológica.

De manera que llega a presentarse el conocido fenómeno “*burnout*” reflejado en comportamientos dañinos. Este ocasionado por el abundante sobrecargo de tareas, directrices y órdenes requeridas por su empleador de manera extraordinaria, acudiendo para tal fin a las distintas plataformas de interacción. El *Trabajo Decente* es un concepto introducido desde el año 1999 por Juan Somavía, el secretario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiriéndose a la promoción de la protección social, la protección de las condiciones dignas de los trabajadores, así como el respeto de los principios y derechos fundamentales en el medio laboral.

La OIT ha establecido políticas a nivel mundial con el propósito de atender el *Trabajo Decente* como un motor del desarrollo sostenible en el cual prevalece el empleo pleno y productivo. Por ende la OIT, en el transcurso del tiempo, busca desarrollar objetivos secundarios tales como: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas

las edades, crecimiento económico, infraestructura e innovación, alianzas estratégicas, paz y justicia, entre otras. Con base en lo anterior, se entiende entonces que el *Trabajo Decente* se traduce como el desarrollo de aquél trabajo autónomo, equitativo, inclusivo y sostenible; el cual tiene como finalidad la garantía de unos derechos, estabilidad y desarrollo personal.

En Colombia, los medios de regulación jurídico-normativa para atender el *Mobbing Tecnológico* se ha investigado relativamente poco. Por tal motivo, debe aludirse a normativas tanto internas como externas en interés de garantizar y proteger los derechos fundamentales de todo trabajador. Dichos derechos, en la primera clasificación se encuentran regulados por la Constitución Política de 1991, la cual determina derechos tanto individuales como colectivos como: el derecho a la intimidad, a la seguridad social y el llamado “*Trabajo digno*”. También resulta objeto de estudio las sentencias proferidas por la Honorable Corte Constitucional, Consejo de Estado y Corte Suprema de Justicia, así como el estudio de la ley 1010 de 2006, que aborda los lineamientos sobre acoso laboral, en comento.

En la segunda clasificación se aborda la discusión sobre estudios de derecho comparado, a propósito de la *Ley Khomri (2016-1088)*, sancionada en Francia, la cual establece el conocido: “*derecho a la desconexión digital*”. Esto referente al *Mobbing Tecnológico* en el contexto de las telecomunicaciones, factor que afecta a la comunidad laboral a través de sus diversas modalidades; problemática que es objeto de control por la política pública internacional en cabeza de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

### **1.1.2. Formulación del problema:**

Con base en ello, la pregunta a resolver sería: ¿Cuáles son los mecanismos jurídicos existentes en Colombia para atender el *mobbing tecnológico* como obstáculo para la realización del concepto de *trabajo decente* promovido por la Organización Internacional del Trabajo?

## 1.2. Hipótesis

El fenómeno del *Mobbing* ha ido evolucionando en su propia naturaleza, modo de operación, motivaciones y características a tal punto y velocidad que en los últimos diez años de relaciones laborales se observan nuevas expresiones, categorías y subcategorías del mismo como resultado de las variaciones o cambios en torno a las relaciones empleador/empleado en el marco del neoliberalismo y la globalización, las dinámicas de organización y productividad inherentes al complejo industrial, los avances tecnológicos, las nuevas formas de explotación *posfordista* de la clase trabajadora, los problemas y contradicciones observados en el propio sistema capitalista de producción, entre otros factores.

En este sentido, en Colombia estarían apareciendo nuevas formas de *Mobbing*, soportadas en buena parte de los factores ya señalados, aún sin regulaciones concretas y actualizadas por parte del Estado, que limitarían seriamente el ejercicio del concepto de “*trabajo decente*” auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1999, vulnerando con ello los derechos fundamentales de los trabajadores sometidos a frecuentes y abusivas prácticas de acoso, por parte de sus empleadores o jefes, aun por fuera de la jornada laboral y a través de nuevos medios tecnológicos de comunicación.

### 1.3.Objetivos

#### 1.3.1. General

Determinar los medios de regulación jurídica existentes en Colombia para atender el *mobbing tecnológico* como obstáculo para la realización del denominado concepto de “*trabajo decente*” propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

#### 1.3.2. Específicos

- ✓ Identificar el contexto histórico<sup>1</sup>, conceptual<sup>2</sup>, jurídico<sup>3</sup> y social<sup>4</sup> que sirve de base para la comprensión y discusión en torno al *Mobbing* y sus modalidades en el medio laboral.
- ✓ Establecer el estado normativo de regulación actual frente a la práctica del *acoso laboral* desde el marco jurídico internacional y derecho comparado en observancia del concepto “*Trabajo Decente*” difundido por la Organización Internacional del Trabajo y el derecho a la “*desconexión digital*” desprendido de la Ley Khomri de 2016, en Francia, y su influencia en la Unión Europea.
- ✓ Analizar los medios jurídicos existentes y el procedimiento en materia de jurisdicción laboral para afrontar y contrarrestar el denominado *Mobbing Tecnológico* en el marco del derecho privado, en atención a la ley 1010 del 2006 en Colombia.

---

<sup>1</sup> El conocido etólogo Konrad Lorenz (1903-1989) fundó, históricamente, el fenómeno *Mobbing* a partir de la observación del comportamiento animal, lo anterior estudiado en su obra “Sobre la agresión del pretendido mal” (1963). Igualmente, se habla del surgimiento de lo que hoy conocemos como *Teletrabajo*, término acuñado por Jack Nilles (1973) y su repercusión en el mundo. Por último, el término *Síndrome de burnout* fue un término aportado por las psicólogas Maslach y Jackson en el año 1981, a raíz de la creación de un instrumento de test psicológico denominado *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, el cual era aplicado exclusivamente a personas que pertenecieran al ámbito académico.

<sup>2</sup> Los conceptos básicos para la comprensión del lector, como *Mobbing*, *Teletrabajo* y diferencias entre *estrés laboral* y *síndrome de Burnout*.

<sup>3</sup> La Ley 1221/2008 en Colombia, expedida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establecen las normas para promover y regular el Teletrabajo. Así mismo, para efectos de comprender el denominado *estrés laboral* la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2004, expide la cartilla “La organización del trabajo y el estrés”.

<sup>4</sup> Se refiere al impacto que posee el *Mobbing* en las relaciones sociales del trabajador, afectándole de manera negativa, empezando por su núcleo familiar y extendiéndose a sus demás interacciones colectivas donde desarrolla su proyecto personal de vida.

## 1.4. METODOLOGIA

### 1.4.1. Alcances y diseño de la investigación

Se desarrolla una investigación de carácter **explicativo y socio jurídico**. En este sentido, es explicativo en cuanto aborda el acoso laboral (*Mobbing*) desde sus modalidades, categorías y posibles hechos generadores que afectan a la clase trabajadora, población objeto de estudio. En segundo término, es una investigación de carácter socio jurídico porque plantea el estudio de un problema social, como el *Mobbing*, en el contexto laboral en relación con las normas que regulan ese tipo de fenómenos.

De otra parte, se explican los fenómenos asociados al *Mobbing* en su modalidad tecnológica como el derecho a la desconexión digital, el efecto psicosociológico conocido como “*síndrome de burnout*”, la protección y garantía de los derechos fundamentales y cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce, auspicia y protege el llamado concepto de “*Trabajo Decente*”, con la finalidad de velar porque se garanticen las condiciones objetivas esenciales para el desarrollo de las tareas asignadas a los trabajadores, en un clima de dignificación de la persona humana en el mundo de las relaciones laborales.

En cuanto el diseño, hablamos anteriormente de una investigación socio-jurídica atendiendo a criterios de vital importancia como la descripción de los diferentes factores que componen el *Mobbing Tecnológico*, sus repercusiones psicosociológicas en el trabajador, así como su evolución a través del tiempo. Todo esto en el marco de referencia de la línea espacio-temporal correspondiente a diez (10) años. Es decir, el conjunto de estudios sobre el tema, en comento, realizados desde el año 2010 hasta el 2020, incluyendo la incorporación de las nuevas tecnologías, la adaptación del hombre a éstas, y el uso correcto y responsable de las mismas.

#### 1.4.2. *Delimitación y técnicas para tratamiento de la información:*

En esta misma línea, se lleva a cabo un estudio referente al marco legal y normativo, además de jurisprudencial y comparativo en relación con las diversas regulaciones de carácter tanto nacional como internacional (particularmente *Ley Khomri* de 2016 en Francia, y el artículo 88 de la *Ley de Protección de Datos* o Ley Orgánica 3/18 en España), en el plano del derecho sustancial. Siendo la recolección de toda esta información documental y bibliografía de modo virtual, sin el concurso de técnicas de recolección de información que impliquen trabajo de campo (encuestas, entrevistas, sondeos de opinión, etc.).

En el lineamiento que comprende el método básico se encuentra el estudio del marco normativo jurídico, las investigaciones previas de carácter crítico y constructivo acerca del paradigma digital y su contextualización en el medio laboral. Finalmente, respecto al método de análisis, encontramos que éste apunta al objeto de estudio que es el acoso laboral tecnológico a partir de fenómenos y conceptos que lo comprenden como: *Trabajo Decente*, *desconexión digital*, *síndrome de burnout*, *teletrabajo*, *Ley Khomri*, *Ley de Protección de Datos*, entre otros. Así, una vez finalizado el análisis descriptivo de cada uno de los acápites, anteriormente mencionados, se recopilan con el objeto de ser evaluados integralmente para atender el problema inicial.

## 2. ESTADO DEL ARTE

### 2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *López Pino, Carmen; Martín, Enrique; Camacho, Diana (2011). “Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva”*. Realizado en la Universidad del Rosario – Grupo de Investigación Derechos Humanos de la Facultad de Jurisprudencia, Bogotá, Colombia.

Este proyecto estableció un término en el medio laboral denominado “*Habitus*” definido como aquél conjunto de tendencias o costumbres en los que se encuentra sometido los trabajadores; dirigidos a sentir, actuar y percibir situaciones a favor de los empleadores, sujetos que poseen la firme convicción de tener el dominio absoluto de aquellas situaciones presentadas.

El objetivo de este proyecto fue analizar la relación jefe-subordinado donde determina que cualquier empresa o lugar de trabajo conserva unas directrices y reglamento, las cuales el trabajador se ve en la obligación de acatar a causa de ser indispensable para la realización de sus tareas de forma eficiente y oportuna impartidas por sus superiores.

2.1.2. *Alemán Páez, Francisco (2017). “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail N 2016-1088”*. Realizado en la Universidad de Córdoba; Montería, Colombia.

Esta investigación indaga la importancia del término “*tecno-ciencias*” y conexiones digitales acuñados al mundo de la globalización y su incidencia en el ámbito laboral, en razón que a la sociedad le es imposible ser ajena e ignorante frente a los retos que brinda la revolución digital actualmente.

Igualmente, hace referencia a tres aproximaciones analíticas como lo son: los factores materiales y contextuales del paradigma digital, los aspectos sustantivos y procedimentales que recaen sobre el derecho a la desconexión (habiéndose hecho previamente una mención a la Ley Khomri de Francia 2016-1088) y, por último, los elementos que llegan a identificar dicha figura jurídica como propuesta a la revolución de las telecomunicaciones.

2.1.3. ***Pedraza Palacios, A.N. (2017). “El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: casos Chile y Colombia”***. Realizado en la Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

La presente monografía mantiene como objeto inicial un estudio comparativo entre dos países: Chile y Colombia, esto con el interés de examinar los retos de afrontar el acoso laboral en sus diversas manifestaciones. Lo anterior atendiendo al impacto negativo del fenómeno del *Mobbing* sobre los principios de los trabajadores, el cual vulnera los derechos a la dignidad e igualdad.

También señala los derechos constitucionales que se vulneran, los respectivos mecanismos de protección de cada legislación, y a su vez las sanciones disciplinarias acarreadas a los sujetos victimarios de dicha situación que ha llegado a trascender a la vulneración de la vida e intimidad de todo subordinado.

En la legislación chilena se denomina *Tutela judicial Laboral*, dentro de su ordenamiento jurídico como un mecanismo idóneo y eficaz con el interés de exigir la protección de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, en Colombia existen circunstancias propias y especiales dentro de nuestro procedimiento en donde sean factibles las medidas de prevención y sanción laboral como forma de indemnización.

## **2.2. Marco Conceptual**

### **2.2.1. *Mobbing***

Es el acoso que se manifiesta a través de comportamientos agresivos e intimidantes hacia un individuo en el ambiente laboral. Al mismo tiempo, se representa de dos formas: entre compañeros (horizontal) y superior jerárquico hacia el inferior (vertical). El *Mobbing* es una especie de terror psicológico caracterizada por ser liderada por una o varias personas contra otra, donde al final dejan a la víctima en un estado de indefensión y desvalimiento con su persecución constante en el tiempo (Llerena, 2010, p.33).

### **2.2.2. *Acoso digital***

El acoso es manifestado a través de una herramienta digital. Por lo tanto, el hostigamiento tiene su impacto y repercusión a través del dispositivo móvil de la víctima el cual, a su vez, afecta el círculo laboral. En observancia a lo anterior, se identifica el acoso digital cuando una persona comienza a recibir tratos denigrantes como amenazas, insultos, ridiculizaciones, entre otros, a través de mensajes de texto o voz, imágenes fijas o grabadas desde cualquier soporte móvil o virtual con la finalidad de disminuir su autoestima. (Martínez, 2014, p.1)

### **2.2.3. *Teletrabajo***

El *trabajo a distancia*, es aquél donde el trabajador realiza sus actividades habituales de trabajo desde el hogar, con la característica de la necesidad de implementación de tecnología con la finalidad de establecer comunicación eficiente entre éste y su empleador. La investigadora Lubiza Osio (2010), manifiesta la importancia de adquirir conocimientos y capacidades suficientes para el dominio de herramientas TIC para uso del tele-trabajador. Por otro lado, el elemento *distancia* refiere que la persona debe trabajar fuera o distante de las oficinas del lugar que le ha contratado.

#### **2.2.4. Estrés laboral**

Este tipo de estrés suele manifestarse a causa y con ocasión de las exigencias del trabajo requerido, cuando éste se excede a las capacidades o necesidades del trabajador que lo padece. En consecuencia, genera una afectación grave en la salud física y psicopsicológica. El autor José María Peiró (2009), insiste en la existencia de la evidencia empírica que se relaciona con las experiencias del estrés, en el cual se presentan indicios como: malestar psicológico y enfermedades cardiovasculares. Esto, a su vez, tiene repercusiones negativas sobre el espacio laboral.

#### **2.2.5. Síndrome de Burnout**

Es conocido también como *síndrome del trabajador quemado*, caracterizado por el trastorno de agotamiento excesivo generado por las condiciones del trabajo el cual se caracteriza por su prolongación a través del tiempo. El *Burnout* no es más que una respuesta al excesivo estrés en el trabajo a largo plazo y acumulativo el cual tendrá afecciones negativas dentro del círculo social y de capacidades cognitivas de la persona independiente del trabajo que realice (Martínez, 2010, p.4).

#### **2.2.6. Trabajo Decente**

Es una política y concepto de carácter supranacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acuñada en el año 1999 por su director Juan Somavía, el cual se rige en los siguientes pilares: garantía de calidad de vida de todo trabajador, fortalecimiento de su núcleo familiar, de las comunidades y progreso tanto social como económico. María Ester Ferez *et al* (2010), plantean que cada sector, ya fuese público o privado, requiere afrontar desafíos con el objeto de generar *Trabajo Decente*, esto es: que los derechos laborales se cumplan y apliquen de manera efectiva. Así, se demanda que los actores sociales amplíen el diálogo como objetivo global.

### **2.2.7. Derecho a la desconexión laboral**

Es una política y derecho patrocinado por el Consejo Europeo Francés, adoptado en la ley 2016-1088, la cual tuvo amplia influencia en países que conforman la Unión Europea, y que preceptúa que los trabajadores no deben ser sometidos a trabajos extras fuera de la jornada laboral, o actividades que involucren la modalidad *Teletrabajo* en horarios y días no hábiles.

Es importante, de igual modo, los beneficios que trae sobre el trabajador pues el hecho que éste se encuentre “disponible” no es considerado como horas laborales por cuantos fundamentos sociales: si el trabajador está disponible frecuentemente, no podrá disfrutar de su tiempo de descanso y afectará su bienestar con sus compañeros. Es deber de los Estados velar porque las garantías a ese descanso sea ininterrumpido y se limite la jornada (Terradillos, 2019). Luego, las Directivas de la UE se verán en la obligación de analizar ese derecho al descanso.

## **2.3. Marco Jurídico**

### **2.3.1. Normatividad Nacional**

**2.3.1.1. Constitución Política.** Artículo 1 sobre la forma y caracteres del Estado, Artículo 25 sobre el Derecho al Trabajo y obligación del Estado a su protección; Artículo 48 sobre el Derecho a La Seguridad Social; Artículo 53 sobre los principios fundamentales sobre el Derecho al Trabajo y sus beneficios; Artículo 55 sobre el derecho a la negociación colectiva.

### **2.3.1.2. Leyes**

**2.3.1.2.1. Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**2.3.1.2.2. Ley 1616 de 2013.** Por la cual se regula la salud mental, con el objeto de garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental y la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

### **2.3.1.3. Actos Administrativos**

**2.3.1.3.1. Decreto 2663 de 1950.** Por el cual se crea el Código Sustantivo del Trabajo con el objetivo de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

**2.3.1.3.2. Decreto 2566 de 2009.** Adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. *Patologías causadas por el estrés en el trabajo*; Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo. Trabajos por turnos, nocturno y

trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio, Hipertensión arterial (Art 42).

**2.3.1.3.3. Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**2.3.1.3.4. Radicado: ID95992 del 2016, expedido por el Ministerio de Trabajo.** La Sala de consulta del Ministerio de Trabajo responde a la interrogante “*¿se considera acoso laboral la grabación y/o filmación a través de dispositivos móviles para efecto de evidencia en un procedimiento?*”. Resuelve: se permite siempre y cuando no se vulnere el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

## **Otras Fuentes Formales Del Derecho**

### **2.3.1.4. Jurisprudencia**

#### **2.3.1.4.1. Sentencia SL5584-2017. MP. JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN.**

Demandantes: DIEGO SEPÚLVEDA BEDOYA, CARMENZA GUTIÉRREZ JARAMILLO, MARÍA PIEDAD VALENCIA MEJÍA, y NOHORA CRISTINA OLIVEROS DÍAZ. Reconocimiento y pago de salarios, horas extra diurnas y nocturnas, recargos nocturnos, dominicales, festivos, y el descanso compensatorio en la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P., de acuerdo a los turnos debidamente laborados, y a reliquidar las prestaciones a que tienen derecho. Resuelve: Casa la Sentencia dictada en octubre del año 2009 dentro del proceso ordinario laboral seguido por los actores contra la empresa de Pereira, así como ajustar su reliquidación.

#### **2.3.1.4.2. Sentencia 754/2017. MP: ALEJANDRO LINARES CANTILLO.**

Demandante: MARCO ANTONIO JAUREGUI LÓPEZ. Acción de tutela contra Comercial Nutresa S.A.S. -en adelante Nutresa-, solicitando que se le imponga a Nutresa indicar el nombre de la persona que entregó las notas de los audios, mostrar la autorización judicial que permite utilizar dichos audios como prueba y ordenarle que le pida disculpas por haber afectado su buen nombre y honra. **Resuelve: CONFIRMAR PARCIALMENTE** la sentencia de fecha 15 de diciembre de 2016, que declaró improcedente el amparo solicitado, respecto de los derechos relacionados con el ejercicio de la actividad sindical, el cumplimiento de las garantías procesales en el proceso disciplinario y el debido proceso por existir mecanismos judiciales alternativos.

#### **2.3.1.4.3. Sentencia 2008-00100/2018. MP: ROJAS BETANCOURTH, DANILO.**

**Demandante: ANA MARÍA AMÉZQUITA BARRIOS Y OTROS.** Desde el año 2004, se le diagnosticó a la actora demandante estrés laboral y por lo tanto se sugiere su reubicación. En el año 2006, la ARP determinó que se trataba de una patología de origen profesional. Uno de los factores del origen de susodicho estrés era el constante acoso y conflicto laboral presentado en su lugar de trabajo.

### **2.4. Normatividad Internacional**

#### **2.4.1. Convenios y Tratados**

**2.4.1.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Entidad supranacional supervisada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Es la encargada de materializar y garantizar los derechos de los trabajadores a través de su política “*Trabajo Decente*”, concepto auspiciado por Juan Somavía en el año 1999.

**2.4.1.2. Convenio N°. 190 de la OIT: eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.** En este convenio los Estados partes, conscientes que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; garantiza la protección de todos los trabajadores ante cualquier modalidad que constituye como acoso.

**2.4.1.3. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).** Determina que los seres humanos nacen libres e iguales donde debe primar la convivencia. De este modo, también consagra el derecho a la libertad y seguridad, manifestando el concepto de *dignidad humana* como aquella que merece respeto, estima; aquél principio que posee toda persona para comprender y razonar. Por último, en su artículo 12, consagra que nadie se verá sometido a la injerencia o privación de su vida, familia o domicilio.

**2.4.1.4. Parlamento Europeo. 16 de julio de 2001. Sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI)).** Considera el acoso moral en el ámbito laboral como un agravante en la esfera privada e intimidad de la persona que lo sufre, constituyendo el mismo acoso como un riesgo para la salud que desemboca consecuentemente en el estrés. Por otro lado, determina la calificación de las llamadas *circunstancias laborales inseguras* como causa de las diversas manifestaciones de violencia en el contexto laboral.

**2.4.1.5. Ley No. 20.607/2012: sanción sobre el acoso laboral. Chile.** Mediante esta normativa la cual reforma el Código del Trabajo, Chile define el acoso laboral como el hostigamiento realizado ya sea por el empleador o compañeros en contra de otro por cualquier medio; perjudicando su situación laboral o arrebatándole oportunidades. De este modo, también establece el procedimiento sancionatorio y las pautas a seguir para una eventual denuncia.

**2.4.1.6. Ley “El Khomri” 2016-1088: derecho a la desconexión laboral.** La presente ley realizó una reforma laboral para favorecer a los trabajadores, la cual regula la disposición de todo medio tecnológico o herramienta como mensajería instantánea, correos electrónicos, dispositivos móviles; etcétera. Lo anterior con la finalidad de regular el tiempo de descanso y cómo la explotación de estos medios, puede afectar en gran medida la salud mental de los trabajadores, aún por fuera de su jornada habitual.

**2.4.1.7. Ley 81/2017 Jobs Acts: reforma sobre derecho a la desconexión laboral.** En Italia, entonces, se lleva a cabo una reforma, la cual garantiza el derecho de los trabajadores a limitar su tiempo, disponibilidad y conectividad a través de los diversos medios y vías de difusión, donde se considera un abuso que los empleadores impartan directrices a través de éstos en días y/o horarios que no corresponden al medio laboral.

**2.4.1.8. Ley Orgánica 3/2018 sobre la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.** España nos remite a esta ley que garantiza la protección de los datos de todo ciudadano en su base tecnológica. Así entonces, el *artículo 88: derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* establece el deber de los empleadores sobre la organización de una política interna que regule la prohibición de imposición de tareas fuera del tiempo laboral convencional.

## CAPÍTULO I

### EL MOBBING Y SU IMPACTO

#### 1. El Mobbing como fenómeno de atención

El término *Mobbing* procede del verbo en inglés: *to mob*, cuya traducción es “asediar” “molestar”. Este término se lo debemos, principalmente, a la ciencia de la etología, cuyo principal exponente fue el psicólogo austriaco *Konrad Lorenz*, quien así lo determina en su obra “*Sobre la agresión: el pretendido mal*” (1961): “El *mobbing* conserva naturalmente su función primitiva de hacer la vida imposible a los carnívoros entre chovas y gansos. Las chovas los atacan activa y firmemente y los gansos parecen intimidarlos con sus gritos, su multitud y su intrépido avance.” (p.35).

El objeto de su estudio de observación animal se concentró en analizar el comportamiento que asumían las especies en sus ecosistemas, descubriendo así que los animales que demostraban debilidad o miedo eran víctimas frecuentes de aquellos que eran fuertes y marcaban su territorio. Con base en ello, *Lorenz* aplica, por extrapolación, dichos resultados a la dinámica de la sociedad humana, adoptando esta vez el verbo *to mob* como una situación en el ambiente laboral donde una o más personas ejercen actos de violencia contra otros.

En este sentido, el *Mobbing* encuadra en una práctica ejercida en el círculo laboral en el que se emplea uso de conductas abusivas, las cuales generarán una afeción directa a la integridad de la persona que funge como víctima. No obstante, si queremos hablar sobre qué “requisitos” deben ser cumplidos antes de identificar correctamente este fenómeno, encontramos que el hostigamiento no debe ser una situación de solo una ocasión o esporádicamente, que las afecciones serán reflejadas en todas sus formas y, por último,

existirá un agente activo de la conducta ya sea el superior jerárquico (*relación vertical*) o los compañeros (*relación horizontal*).

Como se menciona en su acápite inicial, es considerado un fenómeno de atención por cuanto es una práctica considerada *tóxica* y agobiante que afecta el bienestar del trabajador, pues posiciona en una especie de abismo la integridad psíquica y moral de éste, degradando con el tiempo el clima y las relaciones que se entablen al interior del lugar de labores, donde el agresor se asegura de realizar una manipulación ya fuese en la dimensión de la comunicación, el trabajo y la reputación.

Para efectos de este estudio, es importante señalar la tipología del *Mobbing* según el objetivo del agresor. “Sin posibilidad de defenderse ni de escaparse, de modo que su finalidad es hacer daño al acosado, destruyéndolo psicológicamente, dañando su salud y anulando sus capacidades, excluyéndolo socialmente y afectando negativamente sus tareas de trabajo, llevándolo a renunciar a la organización” (Adriana et al., 2016). Lo anterior lo podemos referir al denominado *Mobbing estratégico* por cuanto el agresor desea que el trabajador renuncie de manera voluntaria.

En sentido crítico, vemos a diario que los trabajadores más eficientes y/o responsables en sus labores, son los que más rápido se transforman en “presas” de las personas que ejercen esta serie de conductas. Entre sus manifestaciones más comunes hallamos (sólo para mencionar unas cuantas), las siguientes: sobrecarga de trabajo, no reconocer sus esfuerzos, ser humillado o criticado en frente de sus demás compañeros, el ejercer burla sobre su vida íntima y familiar; entre otros. El agresor también tiene unos objetivos<sup>5</sup> claros y precisos sobre

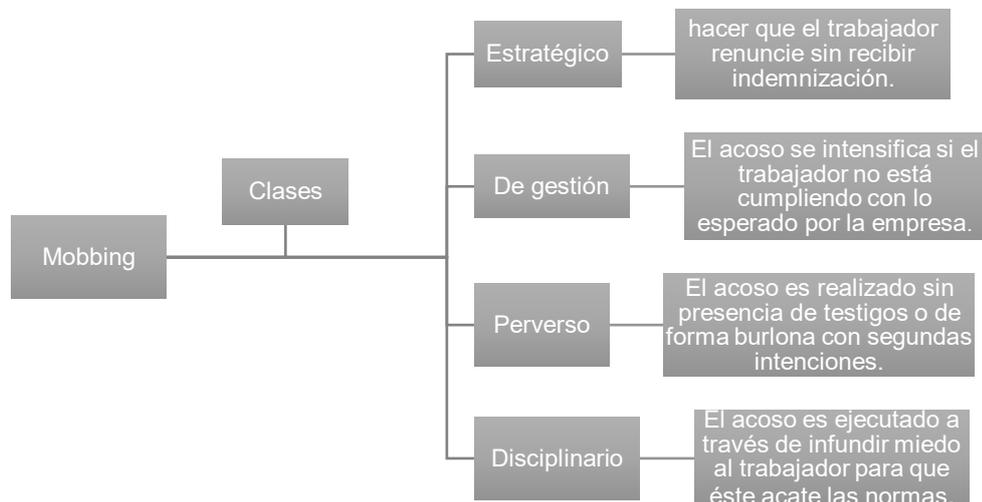
---

<sup>5</sup> A pesar que en el contexto social sabemos que el agresor tiene unos objetivos al momento de ejercer estas prácticas, es interesante conocer cuáles son sus propósitos desde la perspectiva de la psicología contemporánea. Para ello, se resume en “6 tipos de *Mobbing*” los cuales podremos identificar en la praxis laboral.

el daño que pretende ejecutar, los cuales son resumidos en la siguiente gráfica para conocimiento general:

**Figura 1**

*Tipos de Mobbing existentes según el objetivo del agresor*



Nota. El mapa conceptual clarifica los 4 tipos de Mobbing que se suelen ver a diario en empresas y lo que el agresor busca con cada una de ellas. Fuente: elaboración propia del autor a partir de la información suministrada por el psicólogo García-Allen, Jonathan (2019).

El acoso lo podemos observar en diferentes extremos: desde lo verbal, como las burlas directas y cuestionamiento de la calidad del trabajo; lo psicológico, como esparcir rumores del mismo; y lo social, como inducir a la exclusión del equipo laboral, en consecuencia, la víctima se mantiene aislada en una artificiosa zona de *confort*. Por ejemplo, en lo correspondiente al llamado *Mobbing perverso* éste se distingue por ser un acoso que se ejecuta “a puerta cerrada” o dirigiéndose de forma déspota e irónica contra trabajador, con el propósito de afectarlo emocionalmente.

Son causas de acoso laboral las prácticas frecuentes que utilizan las personas para dar un escarmiento, y hacer que otros trabajadores queden impresionados con el poder

discrecional de hostigar y dañar que tienen estas personas en la organización, logrando así instaurar el *psico-terror laboral* entre los trabajadores. (Llerena, 2010, p.41). Esto indica que este tipo de acoso se encuentra estrechamente relacionado con el disciplinario, pues el agresor siempre buscará oportunidad para ir al extremo de infundir miedo o amenazas constantes que pongan en juego el puesto de trabajo de la víctima en el lugar de trabajo.

De otra parte, el *Mobbing* de gestión no se asimila más que al escenario de continuo maltrato hacia el trabajador, donde el agresor tendrá un único objetivo: destruirlo a través de la presión constante que ejerza sobre éste, imponiéndole más carga de la necesaria y de esta forma el trabajador se verá sometido a realizar sus máximos esfuerzos para no ser despedido, y acatar las normas de la organización empresarial y los procedimientos estratégicos<sup>6</sup> a los que recurra el agresor para afectar su dignidad como persona.

### **1.1. Influencia: Teletrabajo como avance de la tecno-globalización**

A modo de introducción, debe tenerse en cuenta que el *Mobbing* es un fenómeno que, como todo, ha debido evolucionar y adaptarse a los cambios con el tiempo que demanda el mundo tecno-globalizado contemporáneo. El término “*globalización*”<sup>7</sup> lo entendemos como una forma de comunicarnos e interrelacionarnos entre sí apoyados en diversas plataformas y herramientas digitales, la cual se transforma y propaga el sinfín de información de modo ágil, eficiente, masivo, pero desafortunadamente, para objeto de estudio de esta investigación,

---

<sup>6</sup> Por “procedimientos estratégicos” se comprende un *Mobbing* estratégico, como aquellas artimañas que éste realiza por medio de cualquier actuación para generar la renuncia del trabajador o para causar su baja autoestima. El psicólogo español Jonathan García-Allen expresa que el acoso laboral constante, reflejado a través de cualquier tipología, conduce al fenómeno llamado “*gaslighting*” a partir del cual la víctima es conducida a una confusión de su propio juicio y sentido común, dudando de los hechos a favor del agresor, lo cual constituye una clara forma de manipulación.

<sup>7</sup> En la tesis de grado “Relaciones Laborales y Recursos Humanos” (2012) la autora Cristina del Pino Gil concibe la globalización como una exigencia que las empresas aplican como excusa para excederse y, al mismo tiempo, esto genera afecciones negativas físicas y psicológicas en el trabajador, pues no todos están dispuestos a realizar el ejercicio de adaptación a los nuevos cambios que demanda el llamado “mundo globalizado” respecto al tema de la estabilidad de empleo y desaceleración de la economía.

repercute de manera negativa en la vida e intimidad de las personas, obteniendo como consecuencia sentimientos de rechazo y carencia de autoconfianza.

Lo anterior se incorpora al interior de un paradigma digital porque se adecúa a las advertencias sobre la revolución tecnológica que conlleva en nuestro entorno social e institucional a los que se han involucrado diversos actores. Para Francisco Páez (2017), “la tecno-ciencia abre una época de revelación de mayor incidencia en el mundo laboral, el cual, desafortunadamente, allana un campo aleva de violaciones de derechos y demás conductas arbitrarias; con la finalidad de *invisibilizar*<sup>8</sup> sus resultados a través del mundo tecnológico” (p.17). En sentido más óptimo, el trabajo se ha *digitalizado* a tal punto que conlleva a comprender el término *tecno-globalización*.

Es aquél desarrollo científico-tecnológico proclive a generar impactos y atención por parte de la clase trabajadora, población de este estudio, a través de un espacio generado de creciente movilización de los medios tecnológicos, para finalmente dar paso a lo que llamamos hoy como *la era digital*<sup>9</sup>. Se requiere de aquella complejidad técnica en la que se percibe modificaciones constantes en el ambiente laboral. Aunque la propuesta y los retos son claros al inicio, nunca está de más expresar, a criterio subjetivo, lo que podríamos considerar como ejes de esta nueva era y su repercusión en el fenómeno del *Mobbing*.

**Ejes o beneficios de la digitalización:** 1) El derecho que tenemos todos como sociedad de gozar de nuestras libertades ejercidas en los medios de comunicación, esto con

---

<sup>8</sup> Páez, Francisco en su investigación “El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N. 2016-1088” (2017) sostiene que la tecnología, adoptada en el contexto de trabajo, en lugar de garantizar los derechos de los empleados, crea una especie de barrera invisible a través de la cual se están vulnerando derechos fundamentales, pero la sociedad es incapaz de visualizarla porque opera como un sutil engaño, de alto nivel de complejidad, propio de las tecno-ciencias.

<sup>9</sup> La era digital no responde más que a los desafíos de la época contemporánea al requerir la implementación y el dominio de los aparatos e instrumentos digitales para comunicarnos en el siglo XXI. Dicho de otra forma, es deber de los trabajadores identificarse con estos cambios que pueden conllevar tanto ventajas como desventajas.

base en la teoría de la *Triple abstracción*<sup>10</sup> propuesta por Francisco Alemán (2017), al igual que la difusión de su teoría sobre *la sociedad del cansancio*<sup>11</sup>, pues esto afecta en gran medida a los trabajadores a través del internet, y el Mobbing cumple un rol activo que perjudica su integridad. 2) La era digital ha sido considerada como un artilugio de gran prestigio para permitir que interactuemos a través de plataformas y redes sociales. Por los motivos anteriormente expuestos, es imposible no estar involucrados como sociedad en la globalización de las comunicaciones.

En el mismo contexto, ahora entramos a nuestra materia de interés que es el denominado *acoso digital*, el cual hace referencia al *Mobbing* pero haciendo uso constante de estas “maravillas tecnológicas” como teléfonos celulares, redes sociales, *blogs*, *tablets*, entre otros servicios y dispositivos, a través de diversas vías de difusión como Whatsapp (que es la principal aplicación de comunicación), Facebook, Google Meet, Zoom, etcétera. Este acoso se identifica de forma inmediata por cuanto, una vez realizado, se produce un cambio repentino en la actitud de los interlocutores y del medio por el cual se reproduce el mensaje. Como consecuencia, vulnera la integridad y esfera privada del trabajador.

Así como se mencionó cuáles eran las manifestaciones más comunes del *Mobbing* al que deseamos denominar en esta investigación como “*face to face*”, se valora con las mismas apreciaciones los diversos mecanismos del agresor en el contexto tecnológico, pero aún en torno a la misma línea laboral, con características como: 1) “indirectas” o burlas constantes en chats grupales, 2) esparcir rumores en el chat grupal del lugar de trabajo sobre la infundada ineficiencia de las labores realizadas por el trabajador, 3) envío de correos

---

<sup>10</sup> En la misma obra de Páez, este autor concibe dicha práctica bajo dos acepciones: una, como aspecto material (herramientas digitales y artilugios) y la otra, como jurídica, referente a las reglas y dispositivos operativos (p.8)

<sup>11</sup> Un fenómeno acuñado, bajo el contexto social y cultural, para recalcar el impacto negativo de las nuevas tecnologías sobre los trabajadores, generando sentimientos de depresión y fatiga crónica.

electrónicos intimidantes para obtener un beneficio, 4) envío de “memes” malintencionados para restar credibilidad al trabajador y a sus labores.

Lo anterior son algunos ejemplos y representaciones, producto del *acoso digital*, que deviene en consecuencias como el no establecimiento de un reglamento estricto como se pretende en el uso adecuado de dichas herramientas tecnológicas. Igualmente, vale esclarecer en este mismo acápite el concepto *Teletrabajo* o también llamado *Trabajo a distancia – trabajo virtual*, como fenómeno que se ha propagado y obtenido su impacto en el contexto sociocultural a raíz de la contingencia o epidemia del COVID-19.

En el marco histórico es de apreciar su término acuñado en 1973 por el ingeniero de la NASA *Jack Nilles*<sup>12</sup>, a causa de la crisis petrolera del 1970 tras observar, en ese entonces, que existía un grupo numeroso de gente que se le imposibilitaba asistir a la empresa, por lo que lo más ideal fue la implementación del llamado *Telecommuting*. Nilles (como se citó en el autor Francisco Cañadas) con el objeto de reducir el costo del combustible que conllevaba el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa, propone entonces el icónico lema “*llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo*”.

El *Teletrabajo* es una variable que involucra el implemento de tecnologías de la información y de la comunicación con el objeto de mantener una continua relación y/o contacto con el empleador sin necesidad de la presencia física del trabajador en el lugar de labores. Con base en el concepto mencionado, la Ley 1221 del 2008 se expide para promover las siguientes tres modalidades más requeridas del precitado *Teletrabajo*:

---

<sup>12</sup> Considerado también como *el padre del teletrabajo*, sus aportes fueron de gran impacto para diferentes revistas estadounidenses y trabajos de importancia que le han otorgado tratamiento al tema en la seguridad social del trabajador. De igual forma, Nilles propone estaciones remotas de la sede principal del punto de la empresa, esto con el objetivo de evitar un desplazamiento innecesario y aporta más al mundo de las *Telecomunicaciones*.

**Tabla 1.**

*Modalidades del Teletrabajo según la Ley 1221/2008 en Colombia.*

<b>Móvil</b>	<b>Suplementario</b>	<b>Autónomo</b>
Trabajadores que sólo dependen de la tecnología para ejecutar sus actividades y tareas a desarrollar	Son aquellos trabajadores que cumplen con la modalidad de alternancia, es decir, se desplazan a su lugar de trabajo algunos días, y otros a través del uso de las TIC.	Trabajadores que dependen de las TIC para la ejecución de las tareas sin necesidad de su presencia física.

Nota. Existen diversas expresiones y categorías del Teletrabajo. Fuente: elaboración propia del autor a partir de la información suministrada por la Ley 1221 del 2008, Congreso de la República.

Es de apreciar que el legislador, informado y actualizado con respecto a las problemáticas de metodología de trabajo que se presenta en nuestro país actualmente, dispone que la modalidad *Móvil* se puede adecuar perfectamente a aquellas personas que se les imposibilita realizar ciertas actividades en el punto físico del lugar de trabajo; en tanto que la categoría de *Suplementario* (el más utilizado en plena contingencia sanitaria actual) ha aligerado las cargas para equilibrarlas. Finalmente, la modalidad de *Autónomo* comporta la capacitación de las personas que tienen un exhaustivo dominio sobre las TIC, y que se consideran autosuficientes para el rendimiento de su labor.

El mundo ha avanzado tecnológicamente y por ello se crean espacios que fortalecen las competencias de los trabajadores, con el objeto de constituir un nuevo paradigma, donde el mundo de las Telecomunicaciones sea el actor principal de nuestra sociedad actual. Por lo tanto, también se contempla dicha variable del *Teletrabajo* como un desafío para aquellos lugares de trabajo que, antes de la contingencia sanitaria, no habrían imaginado implementar.

Así, le llamaríamos *telecentro*<sup>13</sup> como aquél soporte físico del trabajador para fines de información, consultoría, entre otras actividades de producción. Francisco Cañadas (2017) plantea que el Teletrabajo ha permitido que se revolucione la idea de las dos palabras en contexto: “*trabajo*” y “*flexibilización*”, pues devienen en beneficios como la reducción de costos en vestuario, calzado y transporte, y lo más importante: permite que el propio trabajador adquiera la habilidad de gestionar su tiempo, como quiera, sin necesidad de desplazarse al punto físico de su lugar de trabajo.

A pesar de sus cifras de éxito y rendimiento, causado a raíz de la contingencia sanitaria mundial, también es considerado como un espacio factible para involucrar herramientas tecnológicas, capacitación de las entidades con este objetivo, y de flexibilizar el método de interacción con compañeros, jefes y/o subordinados a través de plataformas interactivas. Solo para señalar algunas: *Microsoft Teams*, *Google Meet*, *correo electrónico*, *videoconferencias*, *herramientas de trabajo colaborativo (Google drive)*, *recursos compartidos*, además de redes sociales que conllevan a analizar el objeto del presente estudio.

## 2. El estrés y Burnout como afecciones psíquicas en el trabajador

Al momento de presentar casos de *Mobbing*, es correcto sostener que éste conlleva una connotación e impacto negativo en la salud tanto física, psicológica como emocional de los trabajadores, en lo que llamamos coloquialmente “*estrés laboral*”<sup>14</sup>, en el que sus repercusiones se manifiestan a través de un agotamiento físico y mental en el puesto de trabajo. De éste mismo, se derivan diversas patologías y/o síntomas frecuentes que afectan

---

<sup>13</sup> La página web UNED (Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica) percibe el *Telecentro* como un centro de trabajo donde el empleado podrá conectarse de forma sincrónica o asincrónica y su red podrá obtener acceso a su ubicación. Así, realizaría sus gestiones gracias a la conectividad de internet. Gracias a una encuesta realizada en esta universidad, se comprobó que en un futuro alrededor de 900 personas podrían acudir a cursos de formación, videoconferencias y bibliotecas virtuales.

<sup>14</sup> Para evaluar si existe *estrés laboral* es necesario que se identifiquen ciertos factores como: la intensidad del volumen de trabajo en que se encuentre la persona, el tipo de cargo que ejerza (por ejemplo, si es uno de confianza o gestión), el ritmo y horario del mismo así como los límites de su participación y posterior control. Todo lo anterior como factores determinantes para medir el agotamiento de un trabajador común.

detalles como: el nivel o calidad de producción, carencia de ánimo para entablar relaciones con los demás, dificultad para concentrarse, migraña, entre otros.

Es importante dimensionar la afección del factor con mayor índice de ocasionar y/o producir dicho estrés, el cual comprende la excesiva carga de trabajo y de acoso laboral. *“El estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de trabajo e impida que el empleado pueda volver a trabajar”* (Organización Mundial de la Salud, 2004, p.17). Con base en lo anterior, el programa de la OMS declara que este tipo de estrés no recae exclusivamente en el entorno laboral, sino también en otros espacios gradualmente. Se ilustra de la siguiente manera:

**Tabla 2.**

*Los espacios de manifestación del estrés laboral.*

<b>La entidad en que labora</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Vida familiar y laboral</b>
No cumplir con el papel asignado o no tener motivación para desarrollar el mismo.	El trabajador opta por ejercer su labor de forma aislada y en solitario.	La carencia de apoyo familiar frente a los problemas laborales.
Inseguridad laboral frente a sus capacidades.	Ausencia de disposición para resolver conflictos.	Exigencias en ambos campos que afecten de forma emocional.
Atender a otras personas y ocuparse del problema de éstas.	No posee una eficiente comunicación con sus compañeros.	Los compañeros no lo apoyan sobre sus problemas familiares

Nota: Existen diversos espacios, en los cuales el trabajador puede reflejar su fatiga o desmotivación, que afectaría dichos entornos; bien ya sea el mismo medio laboral, su interacción con otras personas, así como con sus familiares. Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de datos suministrados por la cartilla *“La organización del Trabajo y del Estrés”* por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004).

Así entonces, al relacionar su hecho de causalidad se puede afirmar que algo como la saturación de trabajo conlleva al colapso físico y mental del trabajador, pues en cada uno de sus espacios coinciden en atender el mismo problema: esto es, consecuencias negativas que inciden en la parte cognitiva y emocional, los ataques de ansiedad, así como la alteración del sueño y proliferación de diversas enfermedades. En cuanto a este último punto, se halla el *síndrome de Burnout*, el cual es un efecto psicológico y su término atañe principalmente a los trabajadores, quienes están “quemados” a causa del exceso de estas cargas laborales impuestas por el empleador.

Es un síndrome de fatiga emocional (...), que van evolucionando en el tiempo debido a la interacción de factores internos y externos, pero en definitiva es el entorno laboral el factor decisivo en la sintomatología y su curso (...) el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja. (Rodríguez et al., 2011, p.14).

A diferencia del estrés laboral, el *síndrome de Burnout* se refleja durante un prolongado periodo de tiempo sobre el trabajador, el cual deteriora sus niveles de eficiencia y como consecuencia responderá de manera negativa sobre cualquier acción que otro individuo ejerza sobre éste, debido a su carencia de capacidad para afrontar el problema directamente. Por otro lado, el *estrés laboral* se presentará de manera esporádica y por breves momentos que impulsan al trabajador a tener ataques de ira debido a las circunstancias, pero que regresará a sus funciones una vez supere esta llamada *etapa*.

Para efectos de entender la procedencia de este síndrome, debemos remitirnos al conocido *Maslach Burnout Inventory* (MBI) creado por la psicóloga social Cristina Maslach. Este instrumento fue creado en el año 1981 con la finalidad de evaluar sentimientos y

pensamientos del sujeto con ocasión de la interacción con otros de su mismo entorno. Sin embargo, cuando recién se creó, su campo de estudio se limitó exclusivamente a estudiantes y profesionales de la salud como población objeto de estudio, luego comenzó a denotar más realización y expansión en otro tipo de profesionales.

Son numerosos los estudios realizados sobre el síndrome de Burnout o síndrome de *Quemarse en el Trabajo* (SQT). Entre estos pensamientos se encuentra el de la psicóloga Cherniss, C., quien trabajó en la década de los 80 en el artículo *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. Cherniss (como se citó en Pérez, Anabella, 2010) postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso. Es interesante remarcar las fases evolutivas, que considera la investigadora, y que se ven implicadas para adquirir este curioso síndrome muy relacionado con su denominado *modelo de triple proceso*<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Ella denomina triple proceso a tres vertientes que asume el trabajador: *el estrés* que significa el desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales, *la respuesta* emocional a corto plazo que se caracteriza por malestares físicos como la tensión, fatiga y agotamiento. Por último, el *afrontamiento defensivo* consistente en el cambio de actitud y conductas. Todo esto fue recopilado en la tesis de grado de la Universidad del Rosario en Bogotá, llamado: “*Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010*”

## Figura 2.

*Las cinco fases evolutivas para desarrollar el síndrome del Burnout según Cherniss*



Fuente: elaboración propia tomada de la revista “El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión” de Pérez, Anabella sobre Cheriss C (2010).

El autor Olivares, Victor (2017) explica que el Burnout se inició en Estados Unidos como un instrumento con la finalidad de describir las reacciones adversas producidas en el ambiente laboral. Donde la psicóloga *Maslach*, a partir de los resultados de sus estadísticas de medición del estrés aplicados en instituciones, reflexiona sobre este fenómeno acuñando el término “*Burnout*” para describir un tipo de síndrome clínico en el que su principal característica fue el agotamiento observado entre los profesionales de la salud mental. La autora Maslach considera los aspectos emocionales, que operaban en el *Burnout*, en su firme convicción de que la tensión laboral es una variable determinante en el proceso de estrés y agotamiento psíquico.

Si deseamos identificar las dimensiones de este síndrome clínico tan relevante para nuestra materia, es oportuno señalar entre ellas las más evidentes como el agotamiento emocional, cuando el trabajador desea “despersonalizarse” completamente y ya carece de la

autoestima o el empoderamiento que tenía al inicio de la relación laboral. Sin embargo, al momento de hablar de dicha patología, es inevitable no pensar en sus síntomas y las graves afecciones en la salud de los trabajadores, que representan con el tiempo y de especial atención el deterioro de la capacidad productiva del trabajador.

A continuación, se enuncian brevemente las variables desencadenantes de este síndrome desde su perspectiva personal del individuo, el contexto laboral o las circunstancias externas del trabajo. (Rodríguez, et.al, 2011). 1) **Organizacional**: las interacciones interpersonales son mal encaminadas y por tanto el trabajador carecerá de eficacia profesional acompañado del agotamiento e insomnio causado por la sobrecarga de trabajo. 2) **Sociales**: entre ellos el factor de los problemas familiares y el deterioro de la comunicación, generando sentimientos de irritabilidad y carencia de motivación y, por último, 3) **Personales**: en la que se caracteriza el *Hardiness*<sup>16</sup> que conduce al Síndrome si los eventos no cumplen sus expectativas, causando así la desconexión emocional. (Rodríguez, et.al, 2011)

En el campo que concierne a la psicología clínica, es muy frecuente que este fenómeno conduzca al trabajador a actitudes negativas que no sólo recaen en sus compañeros de trabajo, sino que también conducen a desarrollar el impulso a “*desquitarse*” con las personas de su entorno. Con base en este estudio, los profesionales de la Salud lo asocian con el conocido *Síndrome de fatiga crónica*<sup>17</sup> que no se asocia únicamente a las afecciones que perjudican el bienestar físico de una persona, pero sí entre las repercusiones más graves como la taquicardia que conduce a la presión arterial.

---

<sup>16</sup> También conocido como “*personalidad resistente*” que se caracteriza en que el trabajador cree tener controlado el ambiente en el que se halle y está más empeñado en proponerse desafíos y compromisos para sí mismo. Así, el trabajador eventualmente entrará en un *Mental Breakdown* que conlleva a las enfermedades que conocemos (p.18)

<sup>17</sup> Enfermedad que se distingue porque el paciente no tolera el más mínimo esfuerzo, ya fuera físico o mental, que persiste con el tiempo hasta que se lleva a una fatiga extrema, que no puede ser reparada con el sueño.

Cuando hablamos de un concepto como la *fatiga crónica*, tratado con anterioridad en la monografía de los profesionales de la Salud de la Universidad del Rosario (2011), éste no determina más que la posibilidad de las expresiones de este síndrome como la pérdida de capacidad de concentración, atención, la disminución del coeficiente intelectual a grandes escalas acompañado de la pérdida de escucha. Todo esto son indicadores para futuras enfermedades que deterioran la integridad del trabajador, con el pasar del tiempo, aun sí no se dan señales o indicios de forma inmediata.

Es importante añadir que la sobrecarga de trabajo y el incremento de las exigencias, que en muchas ocasiones son irrisorias, generan un desequilibrio emocional en la víctima; configurándose así todos los elementos que encuadran en la práctica de “*acoso laboral*”, desde la praxis psicológica que incide de forma inevitable en la salud del trabajador, constituyendo una obstaculización a su habitual proceder de las tareas asignadas.

## CAPITULO II

### EL TRABAJO DECENTE EN EL ESTADO SOCIAL DEL DERECHO

#### 2. La dignidad humana como valor primordial

A manera de introducción, como señala el filósofo y humanista italiano *Giovanni Pico Della Mirandola*, en su reconocida obra “*Discurso sobre la dignidad del hombre*” (1846), el hombre se encuentra en un escenario en el que habría sido creado libre, sin ninguna clase de condicionamiento, por una mano divina con personalidad y aspecto propio.

En consecuencia, el hombre con su libre albedrío está en disposición de su propia capacidad de decidir y de responsabilizarse de aquello objeto de su decisión. En palabras del propio autor, el hombre es un “*demiurgo de sí mismo*”. Así las cosas, el hombre al ser una criatura de naturaleza libre, tenía la facultad de elegir su propio camino dictando sus propias normas. Siempre con el ferviente deseo de no estar atado a las rutinas o cadenas que lo condicionan a la religión con sus temores y promesas de castigo. Lo anterior sirve de base para meditar, reconocer y ejercer aquella condición, propia y exclusiva del hombre como criatura divina con libre albedrío, conocida como *dignidad humana*.

La dignidad humana, en sentido teórico discursivo, es un derecho y valor que se ubica en la esfera de los conocidos derechos de primera generación. Aquellos que son concebidos, y reconocidos en la Carta de las Naciones Unidas, como libertad individual del hombre, como su derecho a operar su libre desarrollo de la personalidad, constituyendo un pilar básico para la buena convivencia. Correspondiéndole al Estado, como tenedor de los derechos humanos, ser el principal responsable de vigilar y garantizar que estos derechos de la persona (incluida la dignidad humana) sean respetados en cualquier tiempo y lugar del mundo.

Al mismo tiempo, el término *dignidad humana* adquirió su fortaleza gracias a la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 1945, posicionándose como un valor central. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>18</sup> (1948), en su artículo primero señala: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (p.2). En el mismo Tratado internacional, a su vez, se menciona que toda persona tiene derecho a la vida y a la libertad, como se indica en su artículo 2.

Luego, se hace mención de su reconocimiento con base en la *Universalidad* para hablar sobre la comunidad, siendo directamente conexo con el valor y calidad de vida de la persona. En el preámbulo, de la misma Declaración Universal, se determina esto al considerar como primordiales valores la libertad, la justicia y la paz que tienen como base el reconocimiento de la dignidad y de los derechos inalienables de todos los miembros. La vulneración de este valor (la dignidad humana) considerado *innato* se halla en los artículos 4 y 5, los cuales prohíben cualquier forma de esclavitud, torturas, y tratos crueles y denigrantes. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Entre las características principales, de lo que conocemos como *dignidad humana*, encontramos las más elementales para objeto de análisis de este estudio: Que es un principio y fin del Estado, que es inherente a la persona (desde su concepción), que es inviolable, que funda el orden social, que es fundamento del orden político, que su protección está a cargo del Estado, y que cobra mayor protagonismo en la medida en que la Constitución es más reciente. (Montero, 2014, p.10).

---

<sup>18</sup> Este documento fue creado a partir de un consenso de Estados miembros, firmado y ratificado el 10 de diciembre de 1948 en París, durante la Asamblea General de la ONU, con motivo de las nefastas consecuencias de la Segunda Guerra Mundial. Episodio histórico que motivó la creación de una cooperación internacional para garantizar la dignidad de las personas y así evitar conflictos bélicos en el futuro.

Dentro de su análisis contextual, es correcto considerar que se lograron grandes cambios significativos con la Constitución Política de 1991<sup>19</sup>, conformando así un llamado “*Estado Social de Derecho*” gracias a las reformas de la Constitución del 86, pues trae a examen una perspectiva más amplia sobre las garantías del ejercicio de los derechos, libertades y obligaciones del hombre que, contenidas en la Carta política nacional, son objeto de veeduría y regulación por parte de órganos de derecho público internacional.

Para efectos de brindar una clara trayectoria en la evolución de la dignidad humana, nos remitimos a la Sentencia de la Corte Constitucional T-596 del año 1992, con ponencia del magistrado Ciro Angarita Barón. Al respecto, dicha Sentencia trata sobre las características de la pena, en el sistema carcelario, con el propósito de brindarle medidas de garantías al aprehendido, en calidad de ser humano, que merece respeto en atención a su *dignidad humana*, pues la pena deberá ser proporcional y coherente para que sus derechos fundamentales no sean vulnerados.

No obstante, los derechos fundamentales no incluyen sólo derechos subjetivos y garantías constitucionales (a través de los cuales el individuo se protege de las actuaciones ilegales de las autoridades públicas), sino también el compromiso positivo del Estado Colombiano fundado en el valor de la *dignidad humana*. Esto determina tanto un deber de no intromisión, como un deber de protección y mantenimiento de condiciones de *vida digna*.

En Sentencia T-124 del año 1993, con ponencia del magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, la Corte Constitucional concibe el derecho a la *dignidad humana* como un atributo inherente a la persona, que debe ser respetado en cada una de sus dimensiones, pues la acción constitucional de tutela es el medio idóneo que garantiza el derecho a la defensa y a la

---

<sup>19</sup> La garantía de este principio y valor lo podemos encontrar, inclusive, en el artículo 1 de la Carta Magna, cuando nos dice expresamente 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...”

protección de los derechos fundamentales. Así, a lo largo del tiempo, la Corte Constitucional ha comprendido el concepto de “*dignidad humana*” como una expresión de la autonomía individual y la no materialización de los bienes.

En virtud de lo anterior, la Alta Corte ha expresado bajo el imperio del *Estado Social de Derecho* la vinculación del concepto de dignidad humana en tres ámbitos inherentes al individuo. En razón de que este valor sólo podrá lograrse a través de otro principio y derecho secundario, pero igual de fundamental: la libertad del hombre. En este sentido, para el Doctor Hernández Galindo (2017): “(1) la autonomía de elegir una proyección de vida y poder determinarse por sí mismo, (2) poseer unas condiciones de vida estables, respecto a las circunstancias determinadas para desarrollar dicho proyecto, (3) la integridad física y espiritual para su materialización”. (p.1)

De acuerdo con lo anterior, se infiere entonces que cualquier libertad que involucre la autonomía de una persona es capaz de manifestarse en una sociedad. Constituyendo la intromisión de la libertad de otros un punto de quiebre. En términos filosóficos, entendemos que la dignidad también involucra una evolución psicológica para auto determinarse sin presiones externas, y que el Estado debe ser un Estado garantista e interventor en todo momento. Se procede, a continuación, ilustrar los tres pronunciamientos más incisivos en relación con la Constitución del 91, recogidos por la Honorable Corte Constitucional<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> En la tesis de grado “*La dignidad humana en la jurisprudencia Constitucional Colombiana: un estudio sobre su evolución conceptual*”, de la autoría del egresado Montero Palacios (2014), se identifican tres periodos claves de tiempo en que la Honorable Corte Constitucional produce su línea jurisprudencial para efectos de entender la dignidad humana, los cuales son: El primero (1992-1994), en que la Corte la percibe como un valor fundante y absoluto de la función del Estado Colombiano; el segundo (1995-2008), la Corte la comprende como derecho fundamental que puede ser objeto de una acción de tutela; y tercero (2009-2014), en este tiempo los estudios jurisprudenciales han avanzado y, por lo tanto, este valor es aplicable a la filosofía del Derecho desde los principios enunciados por el pensador alemán Emmanuel Kant.

**Tabla 3.**

*Pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional sobre la dignidad humana.*

T-461/98	T-958/001	T-881/002
La dignidad consagrada como un principio fundamental que debe ser respetado por todos para convivir en paz, no solo por las autoridades.	Respetar la dignidad humana implica respetar la libertad, igualdad y solidaridad. Así entonces, el derecho a la libertad se ejerce a través de la dignidad.	La Sala la identifica en tres líneas jurisprudenciales: (1) la dignidad humana como principio del ordenamiento jurídico y del Estado, la dignidad como valor; (2) dignidad humana como principio constitucional, (3) es un derecho fundamental autónomo.

Fuente: elaboración propia de la autora a partir de la lectura de sentencias de la Sala de la Honorable Corte Constitucional.

### **2.1. Trabajo Decente desde la perspectiva de la OIT**

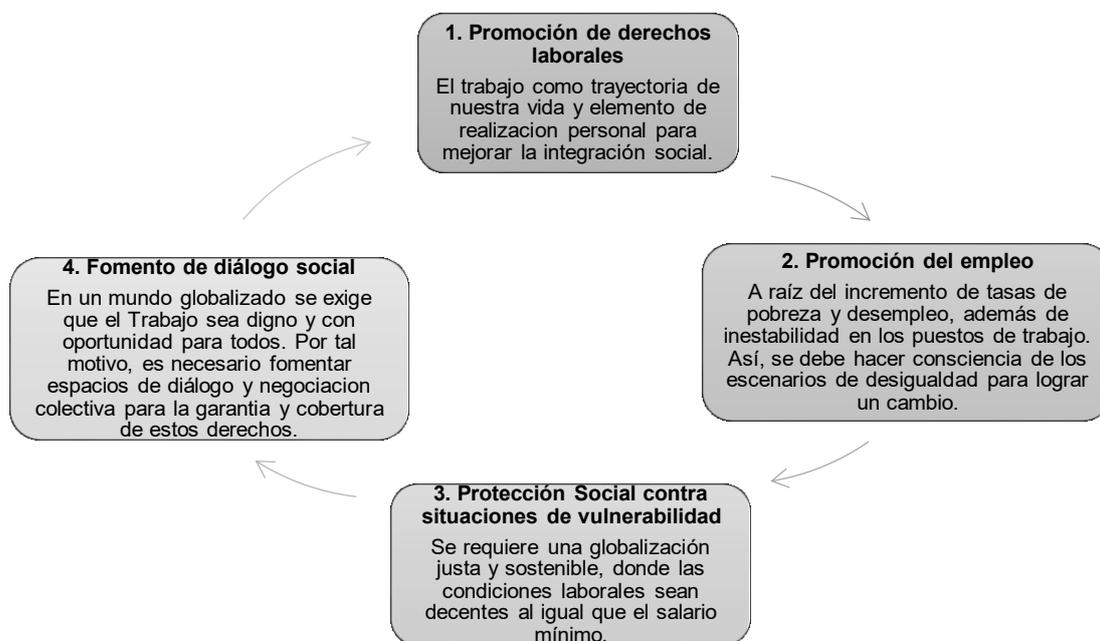
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en el año 1911 como consecuencia del Tratado de Versalles. Autorizándose así su intervención, pronunciamiento e importante impacto en la clase trabajadora al existir un órgano supranacional que tiene como finalidad la promoción y protección de los derechos de éstos. Sin embargo, no fue sino hasta el año 1999 (y más tarde ratificada en una entrevista realizada en Río de Janeiro en el año 2012) en una Conferencia Internacional del Trabajo, que el Director General Juan Somavía se pronuncia por primera vez sobre el término *Trabajo Decente*.

Por lo tanto, la noción de este término fue interpretado de forma inmediata como un detonante para fortalecer la protección social y una apertura de las nuevas dimensiones que ésta conllevaba. Para Gálvez Santillán (et.al) (2011), es así que el Trabajo Decente se integra en los siguientes cinco componentes: “(1) trabajo productivo, (2) protección de derechos, (3) ingresos adecuados, (4) protección social, (5) presencia del tripartismo y diálogo social” (p.7). De igual forma, es importante destacar y esclarecer, desde el inicio, los cuatro objetivos

que abordan dicho término para efectos de comprender lo que expresa Juan Somavía, al respecto:

**Figura 3.**

*Las cuatro dimensiones del concepto “Trabajo Decente”*



Nota: los cuatro objetivos a tener en cuenta en la Agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fuente: elaboración propia de la autora a partir de la información suministrada por la página oficial del Ministerio de Trabajo, y del artículo científico “Trabajo Digno y decente: una mirada desde la OTI para la generación de indicadores para las PYME Mexicanas y Colombianas” (2017).

Es así que, entre los aspectos más trascendentales de la política pública *Trabajo Decente*, se encuentra la ética como un valor fundante que implica que el trabajador tenga acceso a un buen trabajo, que lo haga en *condiciones dignas* (que sean idóneos tanto la infraestructura como el trato entre el personal de cualquier puesto de trabajo). El término *Digno* también trasciende a la esfera de garantizar las condiciones de dicho empleo como: salud, educación, alimentación, vivienda, entre otras. De acuerdo con lo anterior, hemos de

considerar la importancia de la evolución de este término, de carácter internacional, a través del tiempo para así incorporarse en la legislación Colombiana.

Por tales circunstancias, nos dirigimos al cuarto objetivo “fomento del diálogo social”, pues la OIT promueve su compromiso como ente jurisdiccional supranacional para proteger, en primera instancia, los derechos de la clase vulnerable. Teniendo a los empleadores en segunda escala y quienes, al ser los encargados de direccionar el rumbo del trabajo, también asumen la supervisión para que las condiciones se cumplan y exista un buen ambiente laboral.

De ahí que encontremos su fundamento político en la Constitución de 1991, la cual consagra principios y derechos fundamentales de todo trabajador acorde con el concepto de *Trabajo Digno*. Expresamente, en su artículo 25 sobre el derecho al trabajo, preceptúa “un derecho de especial protección por el Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. De igual modo, en su artículo 53<sup>21</sup> determina la igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, situación más favorable para el trabajador, entre otros. Lo anterior con el propósito de materializar el concepto de *Trabajo Decente*.

En este mismo sentido, la normatividad Colombiana que contiene las normas sustanciales y procesales, para garantizar la protección de los trabajadores, es el Decreto 2663 del año 1950, acto administrativo a través del cual se reglamenta el Código Sustantivo del Trabajo. El *Estatuto del Trabajo* es considerado como una herramienta o recurso que se encuentra supeditado a cualquier órgano legal, ya sea de nivel internacional como la vigilancia de su materialización a través de la OIT, o también de rango nacional como el ejercicio de valoración de la eficacia a partir de la Constitución Política.

---

<sup>21</sup> Igualmente, en el presente artículo destaca que “la ley, los contratos, acuerdos y convenios de trabajo no pueden socavar la libertad, dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Igualmente, se deben concebir perspectivas globalizadas para atender la problemática inicial sobre cuáles son las metas planteadas para garantizar un Trabajo Digno y cumplir con las expectativas del Director General de la OIT, Juan Somavía. Según la Procuraduría General de la Nación (2013), los retos para América son: 1) Brindar herramientas para el diseño de una nueva institucionalidad laboral; 2) Analizar la crisis del contrato de Trabajo; 3) Indagar acerca de las percepciones de políticas para combatir el desempleo y 4) Establecer los problemas laborales que Colombia debe afrontar para generar Trabajo Decente.

Las políticas públicas son herramientas de gestión que el Estado o la administración pública propone con la finalidad de hallar el cambio de una realidad social. En este caso, la estabilidad de las condiciones laborales para cumplir con lo preceptuado en el año 1999 como directriz de la OIT. Luego, para objeto de este proyecto se propone una tabla de las tres perspectivas (también denominado *Triple visión*) que abarca este acápite.

**Tabla 4**

*La triple visión sobre el Trabajo Digno.*

<b>Trabajo Digno/OIT</b>	<b>Constitución Política de 1991</b>	<b>Decreto 2663 de 1950</b>
Tiene su base en las aspiraciones de los hombres y mujeres para realizar en su ámbito de trabajo.	Colombia lo percibe en su Estado Social del Derecho en su triple calidad: derecho, deber y principio.	Independiente si se trata de un servidor público o contratista (modalidad de contratos), no deteriora las garantías laborales.
El respeto a los derechos laborales no es incompatible con la generación de empleo, pues refuerza e impacta positivamente el desarrollo económico.	Su integración a través del bloque de constitucionalidad, artículo 25 y 53. Así pues, los desempleados y/o contratistas tienen derecho al trabajo digno y justo.	Se instituye la figura del <i>Contrato del aprendizaje</i> , esto con el objetivo de promover la vinculación de la población y fomentar su debida capacitación, con todas sus prestaciones.
Es el resultado de la dignidad humana, encontrando su reflejo en todas las esferas de la vida de una persona.	Se debe aplicar el <i>in dubio pro operario</i> , (aquella norma más favorable para el trabajador), además de su garantía a la seguridad social, capacitación y descanso.	Es necesario proteger el derecho a la huelga, negociación con el empleador, el respeto al salario mínimo y la limitación del <i>Ius variandi</i> (el empleador modifica unilateralmente las condiciones de trabajo).

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la información suministrada por la cartilla: Trabajo

digno y Decente en Colombia (seguimiento y control preventivo a las políticas públicas) de la

Procuraduría General de la Nación Año: 2015

## 2.2. El acoso laboral como transgresión a los derechos fundamentales

El acoso laboral se ha transformado en tema de principal de controversia dentro de la percepción de la OIT, considerándose la importancia de la implementación de un instrumento regulador, que son los convenios, por medio de los cuales se aplican directrices de forma objetiva con la finalidad de proteger, de la violencia y el acoso laboral, a la comunidad trabajadora. Fue así que el día 21 de junio de 1990 la Conferencia Internacional del Trabajo decide adoptar el Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo.

Al respecto, de este Convenio se desprenden importantes repercusiones con el correr de los años. Entre ellas el reconocimiento de la persona para ejercer su trabajo sin ningún tipo de coacción violenta. También el que los empleadores procuren mantener el ambiente laboral, basado en el respeto mutuo y la dignidad, para prevenir situaciones denigrantes. Así mismo, precisar que tanto la violencia como el acoso laboral afectarán la parte psicológica y física de los individuos.

Con base en ello, la OIT (1991) expresa que todo comportamiento o prácticas, realizadas de forma frecuente e inaceptable en el ambiente de trabajo, siempre imprimirán un daño sobre la persona que lo padece. El artículo 5 del presente convenio<sup>22</sup> manifiesta que todo miembro tendrá el deber de respetar los derechos en el trabajo, como son: la libertad de asociación, eliminación del trabajo forzoso y todo lo que aborda la discriminación en materia de empleo, para así fomentar el trabajo decente y seguro.

---

<sup>22</sup> El artículo 3 del Convenio número 90 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1990), “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación” (p.9). Aplicando esos casos de acoso que ocurren durante, en relación o como resultado, en el trabajo, pues será todo aquél suceso cuestionable ocurrido en el ambiente laboral, que en su literal d) nos señala que incluso es considerado acoso laboral.

Ahora, ubicándonos en el contexto de Europa, el Parlamento Europeo expidió “sobre el acoso moral en el lugar de trabajo”, una normativa auspiciada por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, con fecha del día 16 de julio de 2001. Tomando como referente aquellos actos denigrantes que serían objeto de tela de juicio en el Tribunal Europeo, además de las medidas tanto preventivas como correctivas que se deben adoptar al interior de la empresa.

En dicha perspectiva, el acoso laboral es considerado, en sede de la Carta Constitucional, una vulneración al derecho de gozar de un trabajo libre de cualquier agresión; catalogado a su vez en la línea jurisprudencial como un *accidente de trabajo*<sup>23</sup> que deberá ser indemnizado. El ponente Jan Andersson, del informe anteriormente mencionado (2001), define ese acoso laboral como:

La experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas. (p.11). A raíz de lo anterior, entendemos que en Europa tratan el tema con más profundidad, inclusive naciendo así como medida de prevención a partir del llamado *Estudio de Eurofound*<sup>24</sup>. El cual determina los factores de causalidad como objeto de denuncia, entre éstos: la humillación constante, la intimidación y las agresiones verbales y psicológicas al interior del trabajo.

En la misma línea normativa y jurisprudencial, y para traer a colación una mejor perspectiva sobre los asuntos laborales en el marco de la Unión Europea, no se puede olvidar mencionar el conocido *Libro Verde UE* proveniente de la Comisión de las comunidades

---

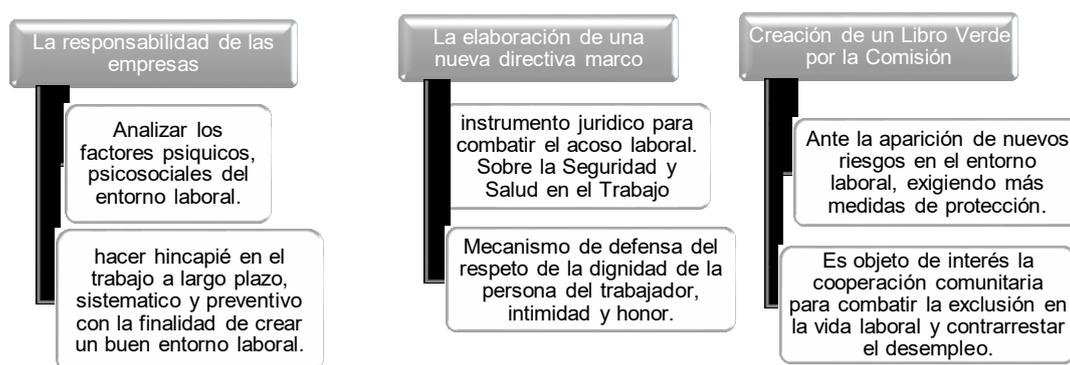
<sup>23</sup> Esta teoría es fundamentada por el abogado laborista y Presidencia de la Asociación Española de Abogados de Economía Social, Carlos Javier Galán (2017), quien determina que si se realiza acoso en el ambiente de trabajo, aquellas repercusiones físicas y emocionales serán susceptibles de que el empleador le reconozca el derecho a la incapacidad temporal (I.T.) a patologías que se adjuntarán como hechos que deberán ser demostrados en un juicio.

<sup>24</sup> Este estudio tiene como objetivo analizar aspectos como el tiempo de trabajo y la importancia de la organización de producción de una empresa. Esto para determinar los factores psicosociales que inciden en la escala de estrés de un trabajador. Así como también el regular las normas expresas sobre la cantidad de horas máxima de descanso y vacaciones.

Europeas, el cual se fundamenta en que el acoso laboral es un tema que, necesariamente, tendrá que trasladarse a los Altos Tribunales, empezando sus medidas preventivas al interior de la misma comunidad. Para efectos de su justificación, se resumen a continuación sus tres políticas propuestas más importantes.

#### Figura 4.

*Políticas propuestas dirigidas a la Comisión “Libro Verde”*



Fuente: elaboración propia del autor con base en el “*Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”, de la Comisión de las Comunidades europeas. Año: 2001.

Con base en el análisis planteado, es determinante precisar que en Europa las responsabilidades de las empresas por vigilar estas conductas tienen más peso, comparado con otros países, debido a que son evidencias de cifras con una creciente demanda. “Un acuerdo general sobre medidas contra el acoso en los ambientes de trabajo tendría efectos normativos e influiría en las actitudes, al menos en parte. Así mismo, la elaboración de directrices comunes puede defenderse desde una perspectiva de equidad.” (Libro verde, 2001, p.15). Siendo insuficiente, en un juicio, que se demuestre exclusivamente la etiología<sup>25</sup>

<sup>25</sup> En Europa, la etiología laboral es fundamental para ser demostrada en un juicio ante los Tribunales, pues está relacionada con el estudio de causalidad de las enfermedades patológicas o de un determinado fenómeno, en este caso el *Mobbing*. Es una disciplina que se encarga de estudiar las ramas y elementos que dan origen e impacto en los individuos, en este caso los trabajadores.

laboral, porque se requiere de sus formalidades de debido proceso, sumado a mecanismos jurídicos idóneos como el acervo probatorio de un daño punible.

A pesar de que este tema también es tratado en diferentes países de América, para efectos del presente estudio nos enfocaremos en un país como Chile. En éste, desafortunadamente, los casos son considerados *el pan de cada día*. Para ellos, este tipo de acoso no es más que aquel trato no equitativo ejercido contra un trabajador con el objetivo de excluirlo del ambiente de trabajo.

Si bien existen numerosos trámites de proyectos de ley e informes propuestos por la Comisión Chilena, también es cierto que la Cámara de Diputados ha expedido la Ley 20607 del 8 de agosto del año 2012, relativa a sanciones sobre acoso laboral. La presente ley, en su artículo primero, busca modificar el Código del Trabajo, percibiendo así que el acoso laboral también puede ser ejercido por cualquier medio y que las repercusiones en la integridad del trabajador perjudican su entorno.

Al mismo tiempo, es válido aclarar que aquellas situaciones configuradas como acoso laboral son situaciones de alta tensión o conflicto, en el ambiente, que han desencadenado investigaciones al respecto. Es así que cuando se habla de acoso, esto involucra una serie de limitaciones de alcance comportamental que puede afectar los derechos fundamentales de un individuo (Ugarte, José Luis y Caamaño Eduardo de Ugarte, 2013). Bajo esta perspectiva, se extiende jurisprudencialmente la Ley 19.759 como Código del Trabajo chileno, relativa al reconocimiento de estos bienes jurídicos.

Dichos bienes jurídicos deben respetarse en cualquier circunstancia, como: la intimidad, la vida privada u honra y el límite de los empleadores de garantizar esto al interior de una empresa, y cualquier actividad ejecutada por el trabajador en su jornada respectiva. Las normativas anteriores son expresiones que han repercutido como un comunicado general

a toda una organización, en la cual se incorpora una reforma del reglamento interno. Así como el procedimiento de investigación de estas conductas, además de la trascendencia de la difusión de estas capacitaciones como medida preventiva.

Los estudios y cifras de este problema, que transgrede estos principios y derechos, se han incrementado en América Latina debido a que existen factores que vulneran los derechos del trabajador. Situación extendida en otros países como Costa Rica, país en el que la ejecución de dicha violencia, como consecuencia, permite reconocer el bienestar psicológico dentro de los derechos fundamentales a la salud. Igualmente, en México a través de la Ley Federal del Trabajo del 2012, en su artículo 51, entiende el acoso laboral como hostigamiento aprovechándose de la relación de subordinación.

Finalmente, no se puede olvidar nuestra legislación interna colombiana: La ley 1010 del 2006, sobre la regulación y sanción de conductas que constituyen acoso laboral. Así, el artículo 2, de dicha Ley, lo traduce como toda conducta que persiste en el tiempo, se demuestra por sí sola y es ejercida por un empleador sobre su trabajador (véase, abuso del poder en influencia de la jerarquía), con el único propósito de infundir miedo, intimidación y así ocasionar un perjuicio laboral. Dentro de sus seis expresiones de acoso laboral hallamos: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección

### **2.3. Derecho a la desconexión laboral: Ley El Khomri**

La República de Francia, en su Diario Oficial, publicó el detonante de mayor repercusión en lo concerniente a las libertades y expresiones de los derechos de la clase trabajadora: la Ley 2016-1088 o *Ley El Khomri*, también conocida como *Loi Travail*, reforma laboral constitucional que tiene como finalidad brindar el concepto y discusión de un derecho: derecho a la desconexión (*droit à la déconnexion*). Esta ley propone proveer a los

trabajadores de un tiempo de descanso igualitario y razonable (que bien podrá ser utilizado, por ejemplo, para cambio de ropa u hora de almuerzo).

El aparte más importante, a destacar de esta normativa, es la facultad que brinda al trabajador de desconectarse de sus dispositivos móviles una vez cumplida la jornada laboral y terminar, así, de “*marcar tarjeta*”. Lo anterior igualmente se encuentra determinado por el artículo 55. 1.2. de la Loi 2016-1088 del Código de Trabajo Francés que expresa: “Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.” (p.2).

Para efectos de garantizar esto, el Ministerio de Trabajo en el año 2015 solicita la elaboración del informe Mettling<sup>26</sup>: *transformación digital y vida en el trabajo*, el cual reconoce el hecho del impacto de las TIC, en la cantidad de carga del trabajador, en una modalidad que no requiere la presencia física, determinando las medidas pertinentes con objeto de obtener una transformación digital en el contexto laboral. Un elemento clave en esto es la responsabilidad que tanto el empleado como empleador adquiera al interior de una empresa para así ejercer el denominado “*descanso mental*” que merece todo trabajador.

A raíz de lo señalado, se decide crear en Francia el “*charte*”, cuya traducción sería “*políticas de actuación*”, consistente en todas aquellas directrices y compromisos que asume la organización con sus empleados. Con base en ello, entre sus principios encontramos las siguientes actitudes a evaluar:

- La responsabilidad de definir la situación de urgencia. De este modo, será la excepción de la empresa para solicitar al trabajador fuera de su jornada ordinaria.

---

<sup>26</sup> Política creada por Bruno Mettling, ejecutivo de la compañía Orange y la Sociedad de Francia S.A.

- Los correos electrónicos deben ser enviados durante las horas de trabajo. En caso que los empleados deseen conectarse fuera de éste, deben guardar el mensaje en “*borrador*” o aclarar que no es necesario una respuesta inmediata.
- Las empresas deben realizar una reunión, de forma esporádica, junto con los empleados con objeto de crear espacios de diálogo sobre el uso de los dispositivos digitales, circunstancias y excepciones.

Por otro lado, el informe *Mettling* fue creado para generar consciencia sobre el equilibrio de cargas entre la esfera profesional y su calidad. Correspondiente a la innovación de las tecnologías y la vida privada o intimidad, que para Bruno Mettling el hecho de *desconectarse* ya representaba un respeto a los alcances de los derechos individuales del trabajador, el cual tendrá que ser tolerado por la misma empresa para evitar la sobre-conexión.

Es necesario, entonces, introducirnos en ese concepto de la fatiga informática, el cual vulnera en gran medida el derecho a la tranquilidad, la paz y la libertad del trabajador para pasar más tiempo con su familia. La prohibición del empleador, además, de enviar o recibir ya fuese mensajes o tareas extras fuera de la jornada laboral. Todo esto nos conduce a cuestionar qué comprende o significa el derecho a la desconexión laboral, cumpliendo esta labor *Colorado Dary* (2017) que se ilustra de la siguiente manera:

### Figura 5.

*Las tres visiones del Derecho a la desconexión laboral o digital.*

Champ de la négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas modalidades de pago para nuevas horas de trabajo</li> <li>• Se modifica la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión.</li> </ul>
Dispositivos supplétives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo entre empleador y trabajador en el que éste primero le comunicará todo.</li> <li>• Existen espacios de diálogo y socialización, siempre respetando la política de trabajo.</li> </ul>
Adoption du droit du travail à l'ère du numérique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objeto: garantizar al trabajador espacios de descanso, vida personal y familiar.</li> <li>• Se respeta la política de empresa para el uso razonable de la tecnología en el entorno laboral.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de la información tomada de la revista: “*Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*” (Naranjo Colorado, 2017).

Es de retirar que la llamada “*negociation collective*” en el *working paper* , hace referencia a esos acuerdos que se deben celebrar con los jefes de las empresas para establecer las horas exactas en que se atenderán los mensajes y la importancia de las capacitaciones de la misma. Comenzando así a regular y limitar el poder que ejerza el jefe a través de la intromisión de mensajes fuera de la jornada ordinaria y fines de semana, puesto que en lugar de mejorar, la eficacia de la ejecución de tareas, causa e incrementa los niveles de estrés y *Burnout* en los trabajadores.

En consecuencia, al cabo de un análisis sobre las circunstancias en el ámbito laboral sobre los precedentes judiciales de la Corte de Casación Francesa desde el año 2001, ésta misma establece que está prohibido obligar al trabajador a realizar sus labores desde casa, así como tener instalado herramientas de trabajo, toda vez que vulnera su derecho a la convivencia en casa y una invasión a ésta. Es por tales circunstancias, que el empleador no podrá tampoco realizar reformas al contrato de la empresa de manera arbitraria, pues sería ilegal a los ojos de la Constitución Francesa (Chuffo M<sup>27</sup>, comunicación personal, 5 de octubre, 2018).

### **2.3.1. Influencia en la Unión Europea: una perspectiva globalizada**

Afortunadamente, la Ley El Khomri actuó como un precedente en los países pertenecientes a Europa para la protección del “descanso mental” de los trabajadores. Puesto que en el mismo año se vislumbra en Italia una normativa al respecto, siendo la Ley 81/2017 *Jobs*, sobre reforma al derecho a la desconexión laboral. Dentro de este marco legal, Italia

---

<sup>27</sup> Abogado de Buenos Aires. Miembro de la asociación de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

concibe pertinente esta reforma ante el Estatuto de Trabajo para regular la identificación de los periodos de descanso y acuerdos colectivos.

En este sentido, la precitada Ley *Jobs Acts* hace un énfasis en la implementación del denominado “*Smart working*”<sup>28</sup>, cuya traducción literal es “*trabajo rápido*” o “*trabajo inteligente*”. El artículo 18 de dicha ley define la celebración de un contrato de trabajo con sus respectivas formalidades, pero sin llegar a las exigencias que implica una relación de subordinación como estar atados a jornadas y horas laborales, el debido uso en tareas de gestión de herramientas tecnológicas para su ejecución.

De este modo, es importante las herramientas del trabajo flexible y la prohibición expresa de las empresas y empleadores de imponer cargas que estén susceptibles de invadir los espacios personales. Esto igualmente obtiene su refuerzo en el artículo 14, de la citada ley, preceptuando que toda empresa deberá observar unos ductos de organización para implementar el *Teletrabajo*. Al tiempo de proteger y garantizar el bienestar familiar ante los posibles abusos que se presenten en el desarrollo de esas actividades laborales.

En la misma línea, en España, Madrid expide la *Ley Orgánica 3/2018* con asunto: Sobre la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. La cual es publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE). En su artículo 88, en el acápite “*derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*”, con respecto a su alcance el numeral primero que expresa que los trabajadores y empleados públicos gozan del derecho a la desconexión digital, esto con el objeto de garantizar, fuera del tiempo laboral, el respeto de su tiempo de descanso, así como de intimidad personal y familiar.

---

<sup>28</sup> Esta modalidad de trabajo implica que el empleador no podrá determinar las condiciones y modalidades en que se desarrolle la jornada ordinaria a su propia voluntad o arbitrariedad sin habérselo consultado antes al trabajador. Por tal motivo, éste último tendrá su propia metodología de trabajo como si fuese parcialmente autónomo, poniéndole un toque de más independencia y en el contrato sólo se estipulará el lugar y tiempo de ejecución de las tareas, pero no implica que todas deberán hacerse en el centro de trabajo. Incluso se podrán distribuir.

A su vez, en el artículo 87 de esta ley lleva a cabo su fundamento sobre el derecho a la intimidad que tiene el trabajador. Aunque permitiendo al empleador que supervise el contenido digital o multimedia por el que esté accediendo su subordinado, exclusivamente para los términos del cumplimiento de requisitos de las obligaciones laborales.

Estableciendo así una especie de política que determinará en qué periodos o lapsos de tiempo el trabajador tendrá la facultad de usar sus dispositivos con fines privados y toda la información contenida allí que tenga la autorización de ser vigilada por su jefe.

Con carácter previo y para efectos de regular estos derechos, también se prohíbe la instalación de videocámaras o *geo-localizadores* que espíen al trabajador como una forma de ejercer presión a que realice sus tareas ordinarias en sus respectivos tiempos de descanso establecidos por el empleador. Entre estos principios o políticas de empresas españolas encontramos el de conservar el dispositivo móvil únicamente en horarios y días laborales, establecer el equilibrio entre el Teletrabajo y el presencial; y en los acuerdos convencionales pactar la desconexión laboral como un derecho y deber (donde actúe la reciprocidad).

A continuación se ilustra, mediante ejemplos representativos, las decisiones y medidas adoptadas por las empresas a nivel europeo con la finalidad de responder la pregunta sobre si este derecho se respeta por las empresas a través de sus convenios colectivos en Europa. Lo anterior, de igual forma, para corroborar que este derecho afecta tanto a nivel estructural como institucional a los trabajadores e incide en sus relaciones interpersonales como las repercusiones psicológicas y emocionales en dicha comunidad.

**Tabla 5.**

*Regulación de la garantía del Derecho a la desconexión digital en algunas empresas de Europa.*

<b>Compañía aseguradora AXA (España)</b>	<b>Corporación de muebles IKEA (Suecia)</b>	<b>Compañía automovilística PORSCHE (Alemania)</b>
Reconoce el derecho que sus trabajadores apaguen los teléfonos fuera de la jornada laboral, salvo en casos de fuerza mayor.	Los trabajadores tienen la potestad de ignorar correos electrónicos, mensajes y llamadas de los jefes fuera del horario laboral.	Los empleados no recibirán correos electrónicos los fines de semanas. En caso de presentarse, se devolverá automáticamente a sus remitentes.

Fuente: Elaboración propia de la autora, con base en datos tomados del artículo online “*Desconectar al salir del trabajo*” (2018) y otros ejemplos de empresas con sede principal en Europa.

Estas políticas no son más que pequeños peldaños que, con el tiempo, han logrado alcanzar diversas empresas de Europa con el propósito de materializar esos derechos a los que hace alusión la Ley El Khomri, pues se les hace un reconocimiento por acatar a las crecientes cifras de personas fallecidas a causa de la afección del *Síndrome del trabajador quemado*. Subrayando cómo los operadores judiciales optaron por la protección de la clase trabajadora y el respeto a sus tiempos de descanso, llegando a posicionarse como un derecho fundamental reconocido por la Unión Europea.

## CAPÍTULO III.

### LA RESPONSABILIDAD LABORAL: UNA JURISDICCIÓN ESPECIALIZADA

#### 3.1. Conflicto de jurisdicción y evolución en el derecho laboral.

La diferencia entre jurisdicción y competencia radica en que la primera es toda potestad que se dirige a un Tribunal, dependiendo de factores como: el ámbito territorial y funcional, a su vez traducida como el deber y poder que le corresponde a un Estado dentro de su soberanía. Por otro lado, la competencia es una facultad que se le atribuye a un juez con el propósito de dirimir un conflicto. En Colombia, las controversias originadas por casos de Mobbing o acoso laboral eran objeto de discusión frente a la vía ordinaria – jurisdicción civil.

El primer antecedente de esto es la Sentencia del año 2012, proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Salazar Ramírez. El asunto de discusión se desarrolló sobre un empleado de la compañía *Branch of Microsoft Colombia Inc.*, en aquel entonces. En la presente se hace mención sobre los alcances de los métodos probatorios suficientes con el propósito de demostrar lo que denominamos hoy, en el Derecho, como “*el nexa causal*”. En este caso, se presentó el *estrés laboral* como el generador de estado de invalidez con ocasión de un cargo de confianza y gestión en la empresa.

El anterior elemento se manifiesta por cuanto en el acápite de las pretensiones, el accionante manifiesta que su enfermedad cardiorrespiratoria, acompañada de su daño cerebral, fue adquirida durante su tiempo de contrato de trabajo y también debido al exceso de trabajo y acumulación de cargas. Produciéndole, como consecuencia, un daño irreparable en la salud. No obstante, el presente fallo se resuelve por el Tribunal argumentando que: 1) La controversia no soportaba a un vínculo laboral, 2) Estaba entre las responsabilidades comunes de delitos o culpas del Código Civil con su debido procedimiento.

Como consecuencia de ello, se crean referentes en el marco de la responsabilidad civil extracontractual, como quiera que así se percibía anteriormente, siendo la Sentencia del año 2018 del Consejo de Estado, con ponencia del magistrado Rojas Bentancourth. La controversia nos remite al escenario de una señora empleada de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos ubicado en la ciudad de Ibagué a quien, a juicio del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, sufre una pérdida de la capacidad laboral siendo ésta causada por las patologías del estrés ocupacional, al tiempo que alega su demanda con el Decreto 2566 del año 2009.

Entonces en el año 2006 el asunto es dirigido a la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial en Bogotá, por cuanto ésta considera que la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) no habría calificado la enfermedad profesional sufrida por la actora demandante. Por tal motivo, resuelven que la entidad en donde había estado laborando en ningún momento vulnera sus derechos. No obstante, la disputa no se resuelve sino hasta el año 2008 cuando la Procuraduría Regional del Tolima realiza la apertura de la investigación disciplinaria en contra del empleador de la actora.

Con base en esta acción surtida, la parte accionante solicita la reparación directa como forma de indemnización de sus daños, fruto de los maltratos en su jornada ordinaria antes de su despido. En este mismo sentido, la Honorable Corte Constitucional en su Juez de Tutela concibe primordial la protección del derecho a la dignidad y al trabajo en condiciones dignas y justas. Por tanto, este tipo de acoso configura un agravio a estos derechos.

Como puede observarse, aunque si bien en la actualidad dichos comportamientos configuran acoso laboral, siendo objeto de competencia de los jueces laborales ordinarios, la realidad es que a principios del año 2000 o en los primeros años lúcidos de la Constitución Política de 1991, este tema descansaba sobre los litisconsorcios en materia Civil atendiendo

las leyes consagradas en el Código del Procedimiento Civil en que cualquier pretensión alegada se respondía con excepciones previas como: “*culpa exclusiva de la víctima*”, “*pago y enriquecimiento sin causa*” entre otras.

Lo anterior atendiendo a la regla aplicada, en la praxis dogmática, sobre el concepto de juicio de imputación causal cuando nos refiere a que no es suficiente con identificar a la persona a quien se debe indemnizar, también los alcances del actor demandado a resarcir dichos perjuicios, resultado del hecho generador. Por lo tanto, tenemos a nuestra disposición los cuatro elementos de la responsabilidad civil extracontractual (solo para efectos de hacerle mención y recordatorio): 1) la acción o hecho dañoso, 2) el daño producido, 3) la relación de causalidad entre la acción; y 4) el daño y la posibilidad de resarcir daños.

Sin embargo, estos casos con enfoque de carácter civil no duraron mucho tiempo, debido a que se resolvió que todo asunto relacionado con acoso laboral, siempre y cuando éste cumpliera lo exigido en los parámetros de una vinculación directa de trabajo (elementos como subordinación, remuneración y cumplimiento de una jornada), debía reflejar sus afectaciones en los trabajadores, dirigiendo directamente dichos litigios a la jurisdicción laboral. Lo anterior se determina dependiendo así mismo de su cuantía.

Para efectos de percepción actual de jurisdicción, se tiene en cuenta la Sentencia proferida el año 2017 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del magistrado Quiroz Alemán. El asunto en cuestión se basa en que el empleador de la empresa demandada, la cual es Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P., es acusado por cuatro trabajadores por presunto abuso de poder con ocasión del ejercicio de sus funciones y por concepto de no pago de horas extras y suplementarias en días no laborales.

Tales circunstancias conllevan a recurrir al Juzgado Primero Laboral del Circuito, en primera instancia, a interpretar el término de disponibilidad de un trabajador en el sentido que

por el solo hecho que el asalariado se encuentre atento a sus dispositivos móviles o llamadas que el empleador le haga, con el propósito que ejerza algún servicio en el punto físico de la empresa, sólo en esas situaciones se deberá devengar una jornada suplementaria para desarrollar esta tarea, previo convenio entre las partes y que sea legalmente reconocido al momento de la liquidación (*ad quem*, 2017).

### **3.2. De la norma sustancial y procesal: carga de la prueba técnica**

A nivel nacional, la ley 1010 del año 2006 trata las diferentes manifestaciones de acoso laboral, señalando qué tipo de comportamientos figuran dentro de los cabales abusivos y denigrantes, y su respectivo procedimiento sancionatorio a esos eventos, conteniendo de igual forma los mecanismos preventivos y correctivos. Siendo así, el principal ente regulador y protector de estos derechos el Ministerio de Trabajo, advierte como premisa, en torno a la responsabilidad de las empresas e instituciones, la de implementar un reglamento de trabajo.

Es conveniente determinar que cualquier conducta que infrinja esta disposición normativa interna, el personal de dicha institución (para este caso se llama un altercado entre empleador y trabajador) tendrá entonces la facultad de acudir al denominado “*Comité de Convivencia Laboral*” como mecanismo preventivo. Con propósitos exclusivamente consultivos y de solución pacífica sobre la controversia que se esté presentando. Por lo tanto, su función principal es de actuar como un conciliador que escuchará las versiones de ambas partes y sugerirá soluciones, desde ahora aclarando que no revisten un poder que los autorice de aplicar medidas sancionatorias.

Estas medidas preventivas a las que se hace alusión responden a cualquier actividad de sensibilización y capacitación sobre el proceder de la solución de conflictos y su debida vigilancia. Como quiera que así lo concibe el artículo 5 del concepto 168766 dentro del cual expresa que, cualquier persona que se sienta víctima de acoso, lo primero a adoptar es la

comunicación al Director de la entidad donde se encuentre vinculado el funcionario denunciado para que se inicie, en forma inmediata, el procedimiento preventivo. Al respecto, del término “*preventivo*” en el contexto laboral, Rivera Osorio y Florero González (2014):

Van encaminadas a evitar la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral en los reglamentos de trabajo, las cuales están a cargo del empleador y se desarrollan principalmente a través de la inclusión de mecanismos preventivos de acoso laboral de los reglamentos de trabajo de las organizaciones privadas y en los manuales de funciones de las entidades públicas. (pg.19)

En este sentido, el mismo artículo del concepto anteriormente mencionado también establece que la víctima podrá remitir la queja ante la entidad en donde labora y, consecuentemente, ante un organismo de control como el Inspector de Trabajo. Es importante resaltar el procedimiento interno con sus respectivos canales de comunicación, como quiera que así lo preceptúa dicho concepto, pues en caso de que el Director o Jefe de la entidad no lleve a cabo el procedimiento preventivo, esto configurará una conducta omisiva la cual tendrá las mismas repercusiones sancionatorias eventualmente, y de forma implícita la tolerancia al acoso.

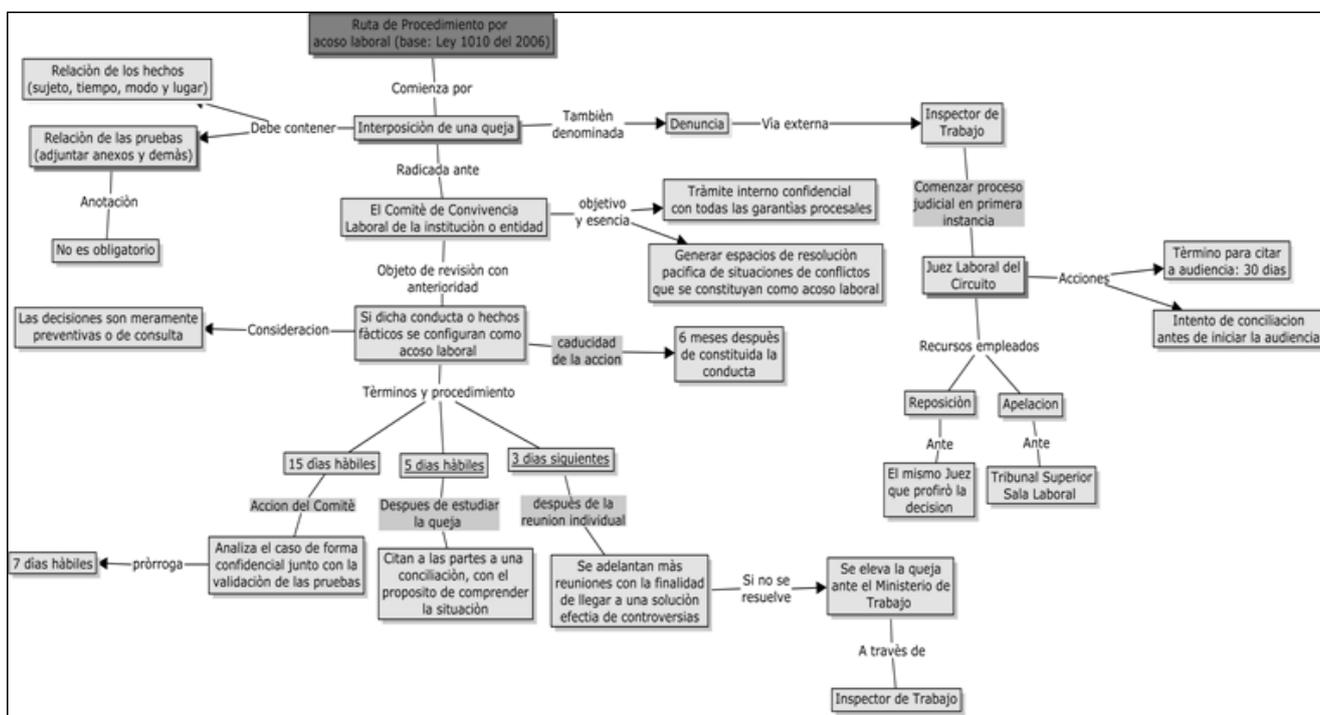
Ahora bien, la resolución 652 del año 2012 expedida igualmente por el Ministerio de Trabajo nos enumera las funciones y alcances o límites que posee el Comité de Convivencia Laboral en su artículo sexto como: 1) el recibir y dar trámites a las quejas con descripción de situaciones que constituyan acoso laboral junto con sus pruebas, 2) escuchar a las partes involucradas sobre los hechos, y 3) hacer seguimiento a compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando cumplimiento del acuerdo pactado.

Sin embargo, ello no indica la solución del conflicto a nivel interno institucional, pues en el marco normativo, en lo que concierne a las funciones y alcances del *Comité de convivencia*

Laboral, (i) cuando no sea posible un acuerdo entre las partes, (ii) no se cumple las recomendaciones formuladas, o (iii) la conducta persista, la queja se remitirá de forma inmediata a la dirección de la entidad y una vez archivado el caso, se dará apertura de forma extraordinaria al Ministerio de Trabajo a través de su Inspector. Así, para lograr una mayor ilustración a su procedimiento, se realizó el siguiente organigrama:

**Figura 6.**

*Organigrama sobre la ruta de procedimiento por acoso laboral*



Fuente: Creación propia de la autora a partir de la Ley 1010 del 2006 y demás conceptos del Ministerio de Trabajo.

La Estructura Organizacional y funcional es el que permite dar respuesta a lo planteado sobre la interrogante del presente capítulo, referente al procedimiento que todo trabajador debe seguir en casos de verse sometido a un acoso laboral. Si bien la normativa es concisa en los pasos a seguir frente a la vía interna y su procedencia a una externa, es

inevitable no reforzar la idea de la competencia que se le atribuye a la Corte Constitucional en materia laboral, aunque claro siempre siendo una vía totalmente optativa.

Así las cosas, se considera la idea de atribuir el factor de competencia a un Juez laboral de tutela, solo si el Trabajador lo desea. “En Colombia, la acción de tutela puede ser el medio más eficaz para evitar que se configuren daños mayores o violación a los derechos fundamentales de la persona que padece el acoso laboral” (Contreras Mejía y Castro Lozano, 2015, p.10). Dentro de los eventos que configuran acoso laboral, como conductas de hostigamiento, el Tribunal Constitucional conoce de ello y en igual medida liquida los daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

Con el propósito de no transgredir los derechos fundamentales como el trabajo digno, a realizarlo en un ambiente sano de intimidad, se advierte que siempre se podrá optar por la vía constitucional. Ya entrando en materia de la vía y procedimiento judicial, el caso será remitido a un Juez Laboral del Circuito en primera instancia, quien resolverá el conflicto con una sola audiencia y sentencia la cual será perceptible de interponer el recurso de apelación ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial, operando ésta como la segunda instancia.

El objeto de estudio durante el desarrollo de la audiencia es el *Mobbing Tecnológico*, siendo considerada la prueba digital obtenida como la prueba *Reina*, más eficiente, con previa orden del Juez a través de un perito informático y en comunicaciones. Así pues, se expone una tabla sobre la trascendencia que conlleva esta prueba, determinante para proferir una decisión:

**Tabla 6**

*Procedimiento para la extracción de evidencia digital.*

<b>Autenticidad y valor probatorio de la evidencia digital</b>	<b>Principios y evidencias previas a la extracción de evidencia digital</b>	<b>Elementos probatorios para configurar un posible “Mobbing Tecnológico”</b>
Es aquella prueba que incluye cualquier información, documento, archivo o dato, almacenado en un soporte electrónico.	El perito debe ser objetivo en su análisis, debe conservar la integridad de los componentes, las evidencias deben ser relevantes y suficientes.	Registro de llamadas, notas de voz; copia de documentos, sincronización de registro de correos electrónicos, conversaciones a través de aplicaciones y plataformas para efectos de oficina como: Google Meet, Whatsaap, Microsoft Teams, Zoom, Moodle.
En la audiencia, el perito deberá solicitar autorización del Juez competente y de la víctima para incautar el dispositivo (Teléfono móvil, Tablet, laptop) Elementos probatorios para configurar un posible “Mobbing Tecnológico”	Evidencias como: (i) factura de compra del dispositivo, (ii) la dirección IP y ruta de acceso. Todo esto para demostrar que dicho aparato pertenece al sujeto procesal.	El empleador ha realizado llamadas y enviado notas de voz los fines de semana y días festivos. El trabajador ha recibido correos en su bandeja de entrada o mensajes frecuentes en plataformas, donde su contenido es imponer actividades concernientes a la institución.

Nota: Con base en esto, el Juez determinará si la conducta constituye acoso laboral.

Elaboración propia de la autora a partir de la página web “*Prueba válida en un juicio por Mobbing*” de Madrid. (2018).

### **3.3. Excepcionalidades al Mobbing Tecnológico: una observación especial**

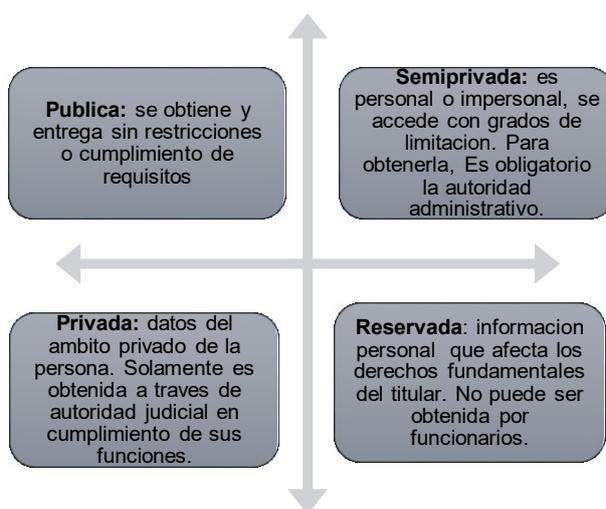
Si bien uno de los objetivos es analizar el estado normativo jurídico, de regulación actual en Colombia frente a ésta práctica, ello no implica no atender casos específicos donde se expresa entonces qué no se configura como acoso laboral ejercido a través de los medios electrónicos, siendo necesario realizar un análisis dirigido a las excepcionalidades de dicha problemática. Para tal finalidad, se debe hacer mención al artículo 8 de la Ley 1010 del 2006 que introduce el acápite “*conductas que no constituyen como acoso laboral*”.

Para mencionar las modalidades más sobresalientes del presente proyecto, se precisan tales como: formulación de exigencias razonables de fidelidad o lealtad empresarial e institucional; formulación de circulares o memorandos de servicio, y la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.

La Sentencia T-754 del año 2017, proferida por la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del magistrado Linares Castillo, invita a la reflexión sobre estas conductas por cuanto insiste sobre la importancia de proteger el derecho a la intimidad en el entorno laboral. Igualmente, trae a colación cuatro clasificaciones de la información a través de dispositivos sintetizada así:

### Figura 7

*Las tipos de información manipulada por medios electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea*



Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de la Pag.12 – Sentencia T-574 M.P. Linares Castillo, Alejandro. Año: 2017

Como consecuencia, la Sala estimó una nueva percepción sobre el grado de alcance de la esfera privada de un trabajador, concluyendo que la exhibición de conversaciones del grupo de *Whatsapp* “*Distribuciones Cúcuta*”, de la compañía Nutressa y su envío al empleador, no trasciende a una posible vulneración sobre el derecho a la intimidad, fundamentando su

decisión en los siguientes argumentos aquí expuestos: la información que circulaba era de carácter semiprivado, por lo tanto la misma era producida en ese grupo y podía también circular entre sus participantes, incluido el empleador.

Además, que en su condición de trabajador, aceptó integrarse al grupo de Whatsapp, interactuaba y enviaba notas de voz, lo que devino en una manifestación de inconformidad sobre la dirección de la empresa. Así entonces, era de esperarse su circulación entre los órganos de administración y dirección de la misma (Corte Constitucional, 2017). Se podría afirmar que el derecho al respeto de la esfera privada de un trabajador no se ve vulnerado en dichas situaciones, siempre y cuando no se exhiba una información sensible o íntima en el ambiente laboral.

Desde este precepto, surge otro factor determinante para evaluar una situación que posiblemente configure como acoso laboral, como es el caso de la jerarquización de los cargos en una entidad o empresa, recordándose los denominados *Cargos de dirección, confianza o manejo*.

A nivel normativo, esto se contempla en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo en lo que se refiere a representantes del empleador como directores, gerentes; administradores, síndicos o liquidadores. Es decir, todos aquellos que desempeñen ciertas laborales en que se requiere una disponibilidad bastante activa y el empleado estén a disposición de su jefe sin interponer reproche o queja alguna. Para efectos de complementar esto, su artículo 162 es claro al indicar que por el solo hecho de encontrarse en dicho cargo, es imposible que éstos se regulen sobre la jornada máxima legal del Trabajador, la cual son cuarenta y ocho horas semanales.

Si hablamos de una jornada máxima, puede que la disposición anterior sea susceptible de crítica por la preocupación de transgredir el derecho fundamental al descanso. Sin

embargo, en este caso es necesario adquirir una postura objetiva, esto significa no desvirtuar la naturaleza del mismo cargo en que se halla supeditado el trabajador al interior de la empresa, pues desde un principio éste tiene conocimiento sobre que se exige una mayor disponibilidad que la ejercida en los demás empleados.

Con el propósito de ilustrar a lo que se hace mención, válgase formular una breve comparación entre un trabajador ordinario a uno que ocupe un cargo de confianza: no es lo mismo que el empleador imponga unos deberes a través del *Whatsapp* del trabajador a las diez de la mañana de un día sábado, domingo o festivo, a que se realice la misma gestión al secretario encargado de asistir a todas las reuniones y rendir informes ejecutivos. En consideración a las acotaciones a que alude este acápite, es importante también abordar los retos asumidos en el contexto Colombiano.

En terreno de las garantías de desconexión laboral, la Circular No.00141 expedida por el Ministerio de Trabajo, el día 2 de junio del presente año, establece los lineamientos sobre la funcionalidad del conocido y más usado *Teletrabajo*, al igual que los límites en las relaciones laborales y toda situación que configure o no como acoso laboral:

- Si el empleador lo solicita, el Teletrabajo será ejecutado en una jornada laboral superior a la prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando esto garantice el pago de horas extra y recargos por trabajos dominicales y festivos.
- Las tareas que se dejen en manos del trabajador siempre tendrán un carácter de correspondencia a la carga habitual del trabajo, sin sobrecargas adicionales o de forma extracurricular a las horas del servicio.
- Bajo ninguna circunstancia el empleador asignará trabajos que no sean razonables con lo que se ha venido cumpliendo al interior de la jornada ordinaria. Esto para

efectos de no interferir en los espacios personales y el tiempo en familia del empleado.

Siendo así las cosas, es válido y comprensible la observación especial sobre los llamados *recordatorios* sobre fechas límites de entrega de trabajos o reuniones previamente convocadas, realizados a través de las distintas plataformas de interacción. En este mismo sentido, sería una excepcionalidad a la regla sobre el no envío de información extraordinaria a la jornada laboral inicialmente pactada. De nuevo regresando al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006<sup>29</sup>, el párrafo indica que tampoco será considerado acoso laboral toda exigencia, cuando se requiera eficiencia o que se colabore con las actividades de la empresa.

Dentro de las actividades en el *Teletrabajo* es aceptable el envío de mensajes con contenido de enlaces o “*links*” en el chat grupal de la entidad funcionando como un recordatorio sobre reuniones, videoconferencias y capacitaciones. El empleador puede requerir convocar a una reunión de carácter urgente al personal a la que no es posible la materialización de comunicados y avisos desde la administración con días de antelación. Esto siempre y cuando esté bien justificado y fundamentado en criterios objetivos que beneficien a la empresa.

### **3.4. ¿Y el Mobbing en la actualidad?: proyecto legislativo en Colombia**

Con respecto a la tecnología y su evolución, debemos tener en cuenta que el contexto y percepción de la modalidad “*Trabajo virtual*” ha cambiado en nuestra sociedad, ofreciendo ventajas y beneficios. Sin embargo, no debemos *invisibilizar* una realidad: el incremento de esta modalidad debido a la contingencia a nivel mundial ha ocasionado igualmente un

---

<sup>29</sup> En las conductas que no constituyen acoso laboral, sobre que los literales f) y i) guardan relación en cuanto nos precisa que “gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo basado en una causa justa” y “exigencias de cumplir con estipulaciones contenidas en reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo” toda vez que el trabajador no puede demandar este tipo de exigencias como acoso laboral, en caso que el empleador le haga llamados de atención a través de mensajería o llamadas por fuera de la jornada ordinaria, sobre ciertas conductas de carácter prohibitivo que esté cometiendo su subordinado.

incremento de cifras en Mobbing/acoso laboral digital. De acuerdo con ello, es correcto afirmar que los trabajadores en Colombia han presentado afecciones a nivel psicológico y físico debido a la sobrecarga del trabajo.

En esta misma línea, este derecho al “*descanso mental*” se encuentra respaldado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) respecto a la Salud Mental del trabajador, pues existen dos acepciones: que es un derecho humano y uno cultural. El primero que responde a que todo individuo tiene derecho al descanso, su tiempo libre y vacaciones; el segundo a que éstos gocen de condiciones de trabajo equitativas.

A pesar de que sabemos que en Colombia el derecho a la desconexión laboral no contiene una regulación eficiente, afortunadamente el día 26 de mayo del año en curso, el Senador Rodrigo Arturo Rojas presenta ante el Congreso de la República el proyecto Ley “*desconexión Laboral*”, una iniciativa que propone ese derecho que tiene todo trabajador a atender sus cosas personales, a su familia, vacaciones, entre otras.

Por otro lado, creemos que el *Teletrabajo* es la excusa adecuada que beneficia a los empleadores, para eliminar esa barrera entre la jornada laboral y los tiempos de descanso e intimidad del trabajador. Esta propuesta implica, por lo tanto, una serie de deberes como: la creación de normativas internas de cada entidad, conocida como una política de desconexión laboral con el protocolo debido, sin dejar de advertir que constituirá como acoso laboral su ignorancia o desatención.

El término *descanso mental* no es ningún mito, tampoco una exageración propuesta por el senador Rojas, proponente del proyecto de ley, pues se ha comprobado que transcurrido el año 2020, las cifras han aumentado en cuanto repercusiones en aspectos de la vida cotidiana como: desorden del sueño; la salud física al presentar migraña, síndrome del túnel del Carpio, dolor de espalda (generado por una mala postura en frente del monitor), picadas en el pecho,

entre otros; además de quebrantar lazos tanto con la familia como con los amigos al punto de aislarse.

En contexto de la propuesta legislativa y sus medidas contenidas en dicho documento, Rojas (2020) toma la siguiente postura, “no se pueden dejar pasar los problemas que esta forma de trabajo ha traído para los trabajadores. Concretamente se han conocido y denunciado casos de sobrecarga laboral y desbordamiento exponencial de las jornadas y horarios laborales” (p.5). Bajo una visión crítica, ningún tele-trabajador está exento de este tipo de acoso, el cual es ejecutado a través de herramientas y plataformas de interacción.

**Tabla 7.**

*Aspectos más llamativos de la propuesta Legislativa 360-2020*

<b>Jornada laboral en aumento y disponibilidad</b>	<b>Importancia del descanso para la productividad de trabajadores</b>	<b>Política y regulación a la desconexión laboral.</b>
El teletrabajo ha irrumpido en el entorno familiar y personal transformándolo en áreas de trabajo con horarios desbordados	Para garantizar un eficiente desempeño en el trabajador y evitar <i>Burnout</i> , es indispensable establecer tiempos de descanso.	Cada entidad tendrá un protocolo donde se seguirán parámetros del buen uso de las TIC y las garantías para que éstas se cumplan y así respetar esa barrera.
Abruma el exceso de las reuniones sincrónicas y del uso de los canales de comunicación (chats, correos y llamadas)	Aunque un empleado decida laborar por muchas horas sin descanso, esto puede reducir la productividad y generar pérdidas para la entidad.	El Ministerio de Trabajo hará seguimiento de estas políticas para hacer entrega de un balance anual al Congreso de la República.
El empleador reconocerá y pagará como trabajo suplementario el realizado fuera de la jornada ordinaria laboral.	Si el trabajador recibe tareas del empleador fuera de la jornada ordinaria, responderá al día siguiente que comience la otra jornada.	El deber de fomentar mecanismos de evaluación periódica y técnicas de medición de carga laboral mediante convenios colectivos.

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Ley 360-2020 con ponencia del economista Rodrigo Rojas radicada ante el Congreso de la República el 26 de mayo de 2020.

Los trabajadores colombianos se sienten desprotegidos ante esta problemática a raíz de la coyuntura de la emergencia sanitaria actual, puesto que es poco o casi nada lo que se tiene conocimiento de las responsabilidades de sus jefes ante la modificación del concepto de

*desconexión laboral*. Debido, entre otros, al drástico cambio en el implemento y difusión de las tecnologías. De la misma manera, es necesario establecer las pautas de trabajo, el demandar el derecho a desconectarse de las actividades laborales una vez finaliza el turno, y el lapso de tiempo justo y razonable para ejecutarlas para rendir correctamente sin sentir depresión o estrés.

Por estos motivos expuestos, el Ministerio de Trabajo y de la Protección Social están comprometidos en adelantar actividades de vigilancia y supervisión, para así garantizar que no se esté transgrediendo aquellos límites y el sometimiento a cargas innecesarias y abusivas. Todo esto con el propósito de que el trabajador adquiera una proporcionalidad de calidad y cantidad de tiempo necesario, de llegar a acuerdos con el empleador sobre cómo se pactará la jornada suplementaria para efectos de materializar ese derecho a la remuneración vital y móvil.

El día 16 de septiembre, del año en curso, la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes aprueba en primer debate esta iniciativa legislativa; contemplándola el Congreso al mismo tiempo como una “*mini reforma*” laboral a causa de los cambios del Covid-19. En esta medida, ha significado un avance que se reconozca esto como una problemática de interés pues el tele trabajador también es una víctima que cuenta con los mismos derechos y deberes, un sujeto que aspira a que esta propuesta se transforme en una normativa real en Colombia.

#### 4. Conclusiones

El *Mobbing* es un término al que no se le había dado mayor importancia, pero que constituye una realidad generadora de impacto en nuestra sociedad. Esto en razón del vigente sistema organizacional laboral *posfordista* (nueva forma de explotación de la mano de obra), donde el empleador aprovechándose de su posición de poder, “*acorrala*” y “*quema*”, de alguna forma, al trabajador sin pensar en la diversidad de daños que pueda causarle. Por ende, la creciente demanda del uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), debido a la actual modalidad de *Teletrabajo*, se ha convertido en el medio y en el instrumento, de mayor aceptación, a través del cual se causa dicha explotación y daño al trabajador.

No obstante, vemos que esto es, como se desea denominar en esta investigación, una “*fachada*” o “*cortina de humo*” del mundo industrializado que se presenta a los ojos de las nuevas generaciones, inmersas de forma acrítica e inevitable en el mundo de las telecomunicaciones. El empleador incrementa las exigencias abusivas en el puesto de trabajo y, como consecuencia, el trabajador desarrolla el llamado *Síndrome de Burnout* y esto vulnera su productividad, además de su vida personal y familiar. Es claro, entonces, que el estrés laboral no debería ser tomado como un juego o como algo en lo que, como sociedad del siglo XXI, seamos ajenos e indiferentes.

De otra parte, no podemos ignorar la dignidad humana que, desde la Constitución Política de 1991 hasta los órganos del derecho público internacional, reconoce y busca proteger la integridad y los derechos a los que todo trabajador debe gozar sin discriminación alguna. Siendo este deber de protección también extendido ante los eventuales abusos y casos de acoso laboral, materializando eventualmente así el conocido *Trabajo Decente*, que no es más que garantizar la estabilidad laboral de la que el

trabajador tiene derecho como expresión del desenvolvimiento de sus labores en un entorno agradable, seguro, respetuoso, cordial, y corresponsal de un salario justo.

A todo esto, en otros ordenamientos jurídicos, como en el ejemplo de la ley “El Khomri”, en Francia, se tiene un interés genuino por atender esta problemática que tanto perjudica a la clase trabajadora. Dicha Ley, en comento, representa una iniciativa para visualizar ese derecho que al principio parecía inalcanzable, el llamado “*derecho a la desconexión laboral o digital*”. Este derecho que opera en diversos puestos de trabajo de la Unión Europea, brindándole al trabajador la oportunidad de desconectarse de sus responsabilidades, observa políticas claras de trabajo acerca del uso de los dispositivos de conexión.

Aunque el acoso laboral tenga relación, en parte, con una responsabilidad de carácter civil, para efectos de este estudio, es en realidad competencia de los jueces laborales. En materia de procedimiento, diríamos, que la primera acción a emprender es la de intentar resolver el problema por vía interna, con el empleador y con el apoyo del llamado Comité de Convivencia laboral. Optando así por un intento de arreglo amistoso, conciliatorio. Esta acción funge como requisito de procedibilidad ante la viabilidad de un eventual proceso judicial, en el que demostremos dicho acoso laboral tecnológico por medio de cualquier medio o dispositivo de tecnología en telecomunicaciones. De este mismo modo, debemos comprender la importancia que reviste como medio probatorio la denominada “*prueba digital*”, aquella que, según sus características y funcionalidad, solo puede ser extraída calificadamente por un perito en sistemas informáticos y de las comunicaciones.

Es de aclarar que los cargos de dirección, confianza y manejo, o como quisiéramos llamarlos en esta investigación “*los muy personales*”, están exentos de la tipificación de acoso laboral. Así se determina en el Proyecto Legislativo 360-2020, con

ponencia del senador Arturo Rojas, y que merece toda la atención posible por preocuparse por la realidad social y laboral de nuestro país. Sumado a esto, ha de entenderse que el *Teletrabajo* debe ser atendido prioritariamente porque, como modalidad de vulneración de los derechos de la clase trabajadora, ha devenido en abusos y afectaciones reiteradas. Sea éste el momento histórico coyuntural (por las exigencias de *Teletrabajo* a causa de la pandemia mundial) para construir un cuerpo legislativo nacional, sólido y coherente, en capacidad de prevenir, disuadir, controlar y sancionar esta lamentable forma de conculcación de los derechos del trabajador como sujeto productor de la riqueza del país.

## Bibliografía

- Actualícese. (2020, 1 de junio). *Derecho a la desconexión laboral: proyecto de ley busca poner límite a jornadas excesivas de trabajo*. <https://actualicese.com/derecho-a-la-desconexion-laboral-proyecto-de-ley-busca-poner-limite-a-jornadas-excesivas-de-trabajo/>
- Actualidad Laboral. (2020, 21 de abril). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Alemán Páez, F. “*El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”*”, Trabajo y Derecho, núm. 30, 2017. [http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG\\_COL\\_NUM\\_31/D7.pdf](http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf)
- Ambito jurídico. (2019, 29 de marzo). *Cargos de dirección, confianza y manejo, ¿un contrato sin límites?* <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/cargos-de-direccion-confianza-y-manejo-un-contrato-sin>
- Arias Cascante, N. y León Jiménez, S. (2014). Nuevas relaciones laborales bajo la mira del Mobbing en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica. *Temas de nuestra américa*, 30(56), 73-92
- Caamaño Rojo, Eduardo, & Ugarte cataldo, José Luis. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004>
- Cañadas Sánchez, F.J. *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. [Tesis de Doctorado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional Digibug.

- Chiuffo, F.M. (2018, 4 y 5 de octubre). El derecho a la desconexión: contenidos y perspectivas para su implementación desde la experiencia francesa (conferencia). *XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Fe, Argentina.
- Cialti, P.H. (2017). El Derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?. *Temas laborales*, 137, 163-181.
- Concepto 168766 de 2014. (2014, septiembre 30). Ministerio de Trabajo.  
[https://www.redjurista.com/Documents/concepto\\_168766\\_de\\_2014\\_ministerio\\_de\\_trabajo.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/concepto_168766_de_2014_ministerio_de_trabajo.aspx#/)
- Constitución Política de Colombia de 1991. (1991, 20 de julio). Gaceta Constitucional No.116  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Contreras Mejía, S.D. y Castro Lozano, L.C. (2015). *La Responsabilidad Civil y Penal Del Empleador Frente A Los Eventos De Acoso Laboral En El Contexto Jurídico Colombiano*. (Working paper de posgrado, Universidad Libre de Colombia).  
<http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/276/0>
- Convenio núm.190, Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 21 de junio, 1990, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre, 1948,  
[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf)
- Decreto 2566 de 2009. (2009, 7 de julio). Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Presidente de la República de Colombia.  
[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf)

Decreto Ley 2663 de 1950. (1950, 5 de agosto). Código Sustantivo del Trabajo. Congreso de la República. Diario oficial No 27.622.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Escuela Nacional Sindical (ENS). (2019, 26 de junio). *La violencia y el acoso laboral, ahora también en la mira de la OIT: Convenio 190*. Agencia de información Laboral-AIL.

<https://ail.ens.org.co/informe-especial/la-violencia-y-el-acoso-laboral-ahora-tambien-en-la-mira-de-la-oit-convenio-190/>

Eurofound. (1 de octubre, 2020). Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/working-time>

Palacios, C. (2018, 4 de noviembre). *Desconectar al salir del trabajo*. Expansión.

<https://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2018/11/04/5bdc3c3f46163ff9638b45e4.html>

Feres, N., M.E., Durán Gonzalo y Henríquez, Helia. (2010). *La eficacia de la legislación laboral: Un análisis multidimensional para el caso de Chile*. El Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Fundación Mujeres. (30 de marzo, 2017). *Observatorio Violencia*.

<https://observatorioviolecia.org/la-violencia-y-acoso-laboral-en-europa-causas-e-impactos/>

Galán, C.J. (2017, 9 de enero). *Jupsin: información para decidir*.

<https://jupsin.com/jupsin/empresa-acoso-laboral/>

Gálvez Santillán, E., Gutierrez Garza, E. y Picazzo Palencia, E. (2011). El Trabajo Decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1). <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n1/v73n1a3.pdf>

García-Allen, J.(2019). *Los 6 tipos de Mobbing o acoso laboral*. Psicología y mente.

<https://psicologiymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>

- García Ardila, A.P., Gómez Rico, M.A. y Riveros Guzmán, J.P. *El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD)*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional CRAIUSTA.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/2016adrianagarcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Vera, E. (2017, 18 de julio). *Indicios: agencia de detectives*.  
<https://www.detectives-madrid.es/informatica-forense/extrae-pruebas-evidencia-digital/>
- Hernández Galindo, J.G. (2017, 17 de marzo). *Diccionario Jurídico. “Dignidad Humana”. Vivir como quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones*. La voz del Derecho.  
<https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4942-diccionario-juridico-dignidad-humana-vivir-como-quiera-vivir-bien-y-vivir-sin-humillaciones>
- Ley Orgánica 3/2018. (2018, 5 de diciembre). De protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado (BOE).  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>
- Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No 46.160.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Ley 1221 de 2008. (2008, 16 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No 47.052.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)
- Ley 1616 de 2013. (2013, 21 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No 48.680  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)
- Ley 19.759 de 2001. (Última reforma: 2012, 10 de febrero). Ministerio del Trabajo y Revisión Social; subsecretaría del Trabajo. Legislación Chilena.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=190282>

Ley 20607 de 2012. (2012, 8 de agosto). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Legislación Chilena. <https://www.leychile.cl/N?i=1042709&f=2012-08-08&p=>

Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

Comisión de las Comunidades Europeas, 18 de julio, 2001,

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

López Pino, C., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos De Administración*, 24(43).

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao24-43.pale>

Lorenz, Konrad. (1963). *Sobre la agresión: El pretendido mal*. Siglo XXI de España Editores, S.A.

Ministerio de Trabajo. Francia. *Ley de trabajo (El Khomri): fracaso de la primera pregunta prioritaria de constitucionalidad sobre la jornada laboral*. Revista Mundo.

[http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/217/173.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/217/173.pdf)

Mirandola, G. (1846). *Oratio De Hominis dignitate. Discurso sobre la dignidad del hombre*. UNAM Editorial (2003).

Mobbing Madrid. (2018, 28 de agosto). *Prueba válida en un juicio por Mobbing*.

<https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/prueba-juicio-por-mobbing/>

Noticias jurídicas. (2016, 19 de septiembre). *La nueva regulación del derecho a la desconexión digital del trabajador con la empresa*.

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11315-la-nueva-regulacion-del-derecho-a-la-desconexion-digital-del-trabajador-con-la-empresa/>

- Olivares Faúndez, Víctor. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012, 22 de junio). *Juan Somavía: el trabajo decente es indispensable para una economía más verde*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_184011/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_184011/lang--es/index.htm)
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109
- Oviedo Vega, A., Vásquez Flores, N. (UNED, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica). (2016). *Mobbing y Teletrabajo: el acoso laboral en la modalidad de trabajo flexible mediado por tecnologías*. Cooperación Colombia Digital. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/mobbing-y-teletrabajo.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Parlamento Europeo. Informe: Sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 16 de julio, 2001, <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES>
- Pasión por el Derecho. (2019, 23 de julio). *Los cuatro elementos de la responsabilidad civil extracontractual para penalistas*. <https://lpderecho.pe/cuatro-elementos-responsabilidad-civil-extracontractual-penalistas/>
- Pedraza Palacios, A. N. (2017). El acoso laboral (Mobbing), *un estudio comparado: casos Chile y Colombia*. (Trabajo de Grado). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15060>

- Peiró Silla, J.M. (2009). Estrés Laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su análisis y prevención. *Universitat de València*.
- Pino Gil, C.D. *Globalización y Acoso Laboral: efectos psicosociales*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental UVaDOC
- Portafolio. (2020, 16 de septiembre). *Aprueban en primer debate proyecto de ley sobre desconexión laboral*. <https://www.portafolio.co/economia/aprueban-primer-debate-de-proyecto-de-ley-sobre-desconexion-laboral-544690>
- Procuraduría General de la Nación (2013). Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – DeJuSticia. Trabajo Digno y Trabajo decente en Colombia (pp 21 – 75). Bogotá: Impresiones Rasgo y Color Ltda.
- Proyecto de Ley: “Ley de desconexión laboral” 360-2020. (2020, 26 de mayo). Congreso de la República, Cámara de Representantes. Comisión Séptima Constitucional Permanente. <https://www.camara.gov.co/desconexion-laboral>
- Martínez Pérez, Anabella (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*, (112),42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>
- Martínez Tébar, M. (2014). *Educación en las nuevas tecnologías. Prevención del Ciberacoso*. Marpadal Interactive Media, S.L.
- Montero Palacios, J. P. (2014). *La dignidad humana en la jurisprudencia constitucional colombiana: un estudio sobre su evolución conceptual*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Montoya Agudelo, César Alveiro, & Méndez Cruz, José Ricardo, & Boyero Saavedra, Martín Ramiro (2017). TRABAJO DIGNO Y DECENTE: UNA MIRADA DESDE LA OIT PARA LA GENERACIÓN DE INDICADORES PARA LAS PYME MEXICANAS

Y COLOMBIANAS. Revista Científica "Visión de Futuro", 21(2).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357955446003>

Naranjo Colorado, L.D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, ciencia y libertad*, 12(2), 49-57

Radicado ID95992-2016. (2016, 28 de junio). Ministerio del Trabajo. Asunto: Cámaras de seguridad, revisión de correos electrónicos y teléfonos celulares corporativos/Derecho a la intimidad del trabajador.

Rámirez Llerena, E. (2010). *Análisis socio jurídico del derecho laboral en Cartagena de Indias*. Editorial Universidad Libre Sede Cartagena.

Resolución 2646 de 2008. (2008, 17 de julio). Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Resolución 652 de 2012. (2012, 30 de abril). Ministerio del Trabajo.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Rivera Osorio, J.F. y Florero González, A.L. (2014). ¿Qué es y cómo se entiende el acoso laboral? – Análisis de la legislación y jurisprudencia en torno al acoso laboral en Colombia. (Tesis de Pregrado, Universidad de Las Andes). Séneca Repositorio Institucional. <http://biblioteca.uniandes.edu.co/acepto2015101.php?id=5147.pdf>

Rodríguez Paipilla, M.G., Rodríguez Gómez, R., Riveros Gutierrez, A.E., Rodríguez D’Luyz, M.L. y Pinzón Salamanca, J.Y. *Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional EdocUR

Rojas Valentino, I. A. (2020). Una aproximación al smart working en Italia. *Derecho & Sociedad*, (53), 253-267.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21804>

Sentencia SL5584-2017 Rad.4364. (2017, 5 de abril). Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia (Quiroz Alemán, M.P). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2017/SL5584-2017.pdf>

Sentencia S 14-12-2012. (2012, 14 de diciembre). Sala de Casación Civil de la Corte

Suprema de Justicia (Salazar Ramírez, M.P). <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/552545914>

Sentencia C 2008-00100/2018. (2018, 7 de febrero). Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado. (Rojas Betancourth, M.P.)

[http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_c460d863766340e8bb8fcf83e5235bde](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_c460d863766340e8bb8fcf83e5235bde)

Sentencia T-124/93. (1993, 29 de marzo). Corte Constitucional (Naranjo Mesa, M.P.)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-124-93.htm>

Sentencia T-461/98. (1998, 3 de septiembre). Corte Constitucional (Beltrán Sierra, M.P.)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-461-98.htm>

Sentencia T-574/17. (2017, 14 de septiembre). Corte Constitucional (Cantillo Linares,

Alejandro, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-574-17.htm>

Sentencia T-596/92. (1992, 10 de diciembre). Corte Constitucional (Angarita Barón, M.P.)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-596-92.htm>

Sentencia T-881/02. (2002, 17 de octubre). Corte Constitucional (Montealegre Lynett, M.P.)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>

Sentencia T-958/01. (2001, 6 de septiembre). Corte Constitucional (Montealegre Lynett,

M.P.) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-958-01.htm>

Terradillos, M.E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente

negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Revista Lan*

*Harremanak: de relaciones laborales*, 42(2), 212-250. <https://doi.org/10.1387/Ian-harremanak.21250>

Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica [UNED]. (2010). *Programa de Teletrabajo y Telecentros*. <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/telecentros>