¿NUEVAS NORMAS O VIEJOS CONCEPTOS? EL ACOSO LABORAL EN EL ENTORNO DIGITAL

RODIAN DUVAN JIMÉNEZ CAÑAVERAL
YEISON ANDRÉS SARRIA BARRIOS

CC BY NC ND

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRIA EN DERECHO Y JUSTICIA
VILLAVICENCIO
2026

¿NUEVAS NORMAS O VIEJOS CONCEPTOS? EL ACOSO LABORAL EN EL ENTORNO DIGITAL

RODIAN DUVAN JIMÉNEZ CAÑAVERAL
YEISON ANDRÉS SARRIA BARRIOS

Tesis de Maestría presentada como requisito para optar al título de Magister en Derecho y Justicia

Directora
Mg. PAULA NARANJO URREA
Magíster en estrategias anticorrupción y políticas de integridad

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRIA EN DERECHO Y JUSTICIA
VILLAVICENCIO
2026

Autoridades Académicas

P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.
Rector General

P. Adrián Mauricio GARCÍA PEÑARANDA, O.P.
Vicerrector Académico General

P. Luis Antonio ALFONSO VARGAS, O.P.
Rector Seccional Villavicencio

P. Juan Francisco CORREA HIGUERA, O.P.
Vicerrector Académico Seccional Villavicencio

Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBÓN
Secretaria General Seccional Villavicencio

Mg. Julián Leonardo RIVEROS CRUZ
Decano Facultad de Derecho

Contenido

Resumen 5
Abstract 6
Introducción 7
La regulación colombiana del acoso digital y la desconexión a la luz del Convenio 190 de la OIT 12
Análisis de la Prueba Digital, Obstáculos Probatorios y Desarrollo Jurisprudencial en el Acoso Laboral Virtual 20
Propuesta de lege ferenda para el fortalecimiento de la protección frente al acoso laboral en entornos digitales 28
Conclusiones a propósito del modelo normativo diseñado por la la Ley 1010 de 2006 42
Referencias Bibliográficas 45

Lista de talas

Tabla 1 Comparación entre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022 y el Convenio 190 de la OIT frente a la protección contra la violencia laboral en entornos digitales. 19
Tabla 2 Matriz de obstáculos probatorios y asimetrías procesales en la acreditación del acoso laboral en entornos digitales. 25
Tabla 3 Propuesta de reestructuración del sistema de protección frente al acoso laboral digital en Colombia. 41

Resumen

La transformación digital de las relaciones laborales ha redefinido las formas de ejercicio de la subordinación, trasladando buena parte de la prestación del servicio a entornos virtuales en los que emergen nuevas manifestaciones de acoso laboral, como el ciberacoso, el ostracismo digital, la vigilancia tecnológica desproporcionada y la vulneración del derecho a la desconexión. Sin embargo, el marco jurídico colombiano, construido principalmente sobre un modelo de trabajo presencial, presenta limitaciones para prevenir, sancionar y reparar eficazmente estas conductas, evidenciando vacíos normativos frente a los estándares del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, dificultades probatorias derivadas del control que el empleador ejerce sobre la infraestructura tecnológica y debilidades institucionales en los mecanismos internos de prevención. En este contexto, la investigación analiza si el ordenamiento jurídico colombiano ofrece una protección suficiente frente al acoso laboral en entornos digitales y propone una reinterpretación sistemática del derecho vigente, así como reformas normativas e institucionales orientadas a garantizar una tutela efectiva de la dignidad, la salud mental y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la economía digital.

Palabras Clave: Acoso laboral; entornos digitales; derecho a la desconexión; Convenio 190 de la OIT; prueba digital; carga dinámica de la prueba.

Abstract

The digital transformation of employment relationships has redefined the ways in which managerial authority and subordination are exercised, shifting a significant portion of work performance to virtual environments where new forms of workplace harassment have emerged, including cyberbullying, digital ostracism, disproportionate technological surveillance, and violations of the right to disconnect. However, the Colombian legal framework, which was largely designed around a traditional in-person model of work, presents significant limitations in preventing, sanctioning, and effectively remedying these forms of misconduct. These shortcomings reveal regulatory gaps in relation to the standards established by the International Labour Organization's Convention No. 190, evidentiary challenges arising from the employer's control over technological infrastructure, and institutional weaknesses in internal prevention mechanisms. Against this background, this research examines whether the Colombian legal system provides adequate protection against workplace harassment in digital environments and proposes a systematic reinterpretation of the existing legal framework, together with legislative and institutional reforms aimed at ensuring effective protection of workers' dignity, mental health, and fundamental rights within the digital economy.

Keywords: Workplace harassment; digital work environments; right to disconnect; ILO Convention No. 190; digital evidence; dynamic burden of proof.

Introducción

La acelerada transformación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en las relaciones de producción ha modificado sustancialmente la arquitectura del contrato de trabajo contemporáneo. Fenómenos como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa han desdibujado las fronteras físicas y temporales de la prestación del servicio, desplazando la subordinación jurídica hacia entornos virtuales e institucionales no presenciales. Si bien estos esquemas aportan flexibilidad y modernización al mercado laboral, también actúan como catalizadores de nuevas dinámicas de hostigamiento, exclusión e intromisión desproporcionada que escapan a las formas tradicionales de control patronal y protección estatal.

La incorporación masiva de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en la organización del trabajo ha transformado profundamente la manera en que se desarrolla la relación laboral. El teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa no representan únicamente nuevas modalidades de prestación del servicio, sino una auténtica redefinición de las formas mediante las cuales se ejerce la subordinación jurídica. La dirección empresarial ya no se manifiesta exclusivamente en el espacio físico de la empresa, sino a través de plataformas colaborativas, sistemas de comunicación instantánea, algoritmos de seguimiento, aplicaciones de videoconferencia y múltiples herramientas digitales que permiten un ejercicio permanente del poder de organización y control.

Esta transformación ha generado importantes ventajas en términos de flexibilidad, productividad y conciliación entre la vida personal y laboral. Sin embargo, también ha propiciado la aparición de nuevas formas de violencia y hostigamiento que difícilmente encuentran respuesta en las categorías tradicionales del derecho laboral. La exclusión deliberada de espacios virtuales de trabajo, la vigilancia tecnológica permanente, la disponibilidad digital ininterrumpida, las comunicaciones reiteradas fuera de la jornada laboral o la utilización abusiva de herramientas de monitoreo constituyen manifestaciones contemporáneas del ejercicio ilegítimo del poder de dirección que afectan la dignidad, la intimidad, la salud mental y el derecho al descanso de las personas trabajadoras.

El problema jurídico no radica únicamente en la aparición de estas nuevas formas de violencia laboral, sino en la capacidad del ordenamiento para identificarlas, prevenirlas y ofrecer mecanismos eficaces de reparación. La Ley 1010 de 2006 fue concebida en un contexto en el que

el trabajo se desarrollaba predominantemente dentro de un espacio físico compartido y bajo esquemas clásicos de subordinación (Congreso de la República de Colombia, 2006). Esa circunstancia explica que muchas de sus categorías respondan a una realidad organizacional distinta de la que caracteriza hoy las relaciones laborales mediadas por tecnologías digitales. La evolución de las formas de trabajo ha sido considerablemente más rápida que la evolución de los instrumentos jurídicos llamados a regularlas.

La investigación identifica, en este contexto, tres problemas estructurales que limitan la eficacia del sistema colombiano de protección frente al acoso laboral.

En primer lugar, existe una brecha normativa. El derecho positivo colombiano carece de una regulación expresa sobre diversas modalidades de violencia laboral propias de los entornos digitales. Conductas como el ciberacoso laboral, el ostracismo digital, la vigilancia tecnológica desproporcionada o las afectaciones derivadas del incumplimiento sistemático del derecho a la desconexión laboral no cuentan con una tipificación suficientemente clara dentro del régimen previsto por la Ley 1010 de 2006. Aunque la Ley 2191 de 2022 reconoció el derecho a la desconexión laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022), su desarrollo normativo continúa siendo limitado y depende, en gran medida, de políticas internas cuya eficacia resulta desigual. Esta situación contrasta con el enfoque adoptado por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado al ordenamiento colombiano mediante la Ley 2213 de 2022, el cual concibe la violencia y el acoso desde una perspectiva mucho más amplia, comprensiva de todas aquellas conductas que se producen en el mundo del trabajo, incluidas las desarrolladas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones (Congreso de la República de Colombia, 2022).

En segundo término, la investigación pone de relieve una brecha procesal y probatoria. La mayor dificultad que enfrenta la persona trabajadora no consiste, necesariamente, en demostrar que existieron comunicaciones digitales, sino en acceder a las fuentes de información que permiten reconstruir íntegramente el contexto en el que dichas comunicaciones ocurrieron. Mientras el empleador administra los servidores institucionales, los registros de acceso, los metadatos, las plataformas corporativas y los sistemas de almacenamiento de información, el trabajador suele disponer únicamente de capturas de pantalla, correos electrónicos aislados o conversaciones obtenidas desde dispositivos personales. Esta evidente asimetría informativa dificulta la acreditación del acoso y puede convertir el proceso judicial en un escenario de desigualdad

incompatible con el principio constitucional de igualdad material. Aunque el artículo 167 del Código General del Proceso incorpora la carga dinámica de la prueba, su aplicación todavía enfrenta importantes desafíos cuando la evidencia digital permanece bajo el control exclusivo del empleador. Del mismo modo, las exigencias relacionadas con la incorporación y valoración de los mensajes de datos previstas en el artículo 247 del mismo código requieren una interpretación compatible con la realidad tecnológica contemporánea y con la finalidad protectora del derecho laboral.

Finalmente, el estudio evidencia una brecha institucional. Los principales instrumentos preventivos previstos por el ordenamiento jurídico, como los Reglamentos Internos de Trabajo, los Comités de Convivencia Laboral y los protocolos empresariales de prevención del acoso, continúan diseñados para escenarios predominantemente presenciales. En consecuencia, presentan importantes limitaciones para identificar, gestionar y prevenir conflictos desarrollados mediante plataformas digitales o sistemas de comunicación remota. Esta insuficiencia institucional reduce la capacidad preventiva del sistema y desplaza hacia la jurisdicción conflictos que, mediante mecanismos internos adecuados, podrían ser abordados de manera temprana y eficaz.

A partir de estas consideraciones surge el problema central que orienta la presente investigación:

¿Es suficiente y eficaz el marco normativo e institucional colombiano para prevenir, sancionar y reparar integralmente el acoso laboral desarrollado en entornos digitales de trabajo, a la luz del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y de los estándares constitucionales y jurisprudenciales de protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora?

El examen de la legislación colombiana permite advertir que la respuesta normativa frente a las nuevas manifestaciones de violencia laboral en entornos digitales continúa anclada en categorías concebidas para una realidad organizacional distinta. El problema no radica en la ausencia de regulación, sino en la persistencia de un modelo interpretativo que confía excesivamente en la suficiencia del texto legal para resolver fenómenos que han evolucionado con una velocidad muy superior a la del legislador. Desde una perspectiva analítica, la eficacia del derecho no depende únicamente de la existencia de normas positivas, sino de la capacidad del sistema jurídico para ofrecer respuestas racionales y constitucionalmente justificadas frente a los problemas que plantea la realidad social. Cuando las categorías normativas permanecen

inalteradas mientras cambian profundamente las formas de organización del trabajo, el riesgo consiste en convertir la protección jurídica en una garantía meramente formal.

En ese contexto, tanto la Ley 1010 de 2006 como la Ley 2191 de 2022 presentan importantes dificultades para responder eficazmente a las formas contemporáneas de violencia laboral. Los presupuestos tradicionales de acreditación del acoso, junto con las dificultades inherentes a la prueba de las interacciones digitales, terminan trasladando a la persona trabajadora una carga probatoria particularmente intensa. Quien denuncia actos de hostigamiento desarrollados mediante plataformas digitales, aplicaciones de mensajería o sistemas tecnológicos de supervisión no solo debe demostrar la existencia de las comunicaciones, sino también acreditar el contexto de subordinación, la finalidad hostigadora y, en muchos casos, la persistencia de la conducta. Esa exigencia puede convertir la tutela de los derechos fundamentales en una protección tardía, incapaz de responder con eficacia frente a daños que, por la propia naturaleza del entorno digital, suelen producirse de manera inmediata y con efectos duraderos.

Superar esa insuficiencia exige, en primer lugar, replantear el concepto mismo de subordinación laboral. Tradicionalmente, esta ha sido entendida como la facultad del empleador para impartir órdenes, supervisar el trabajo y ejercer el poder disciplinario dentro de determinados límites legales. Sin embargo, las relaciones laborales contemporáneas muestran que el ejercicio del poder empresarial ya no se manifiesta únicamente mediante instrucciones expresas impartidas durante la jornada ordinaria. La conectividad permanente, la utilización de plataformas digitales, los sistemas automatizados de seguimiento y la expectativa constante de disponibilidad permiten formas de control mucho más sutiles, pero igualmente eficaces. La subordinación digital se expresa, precisamente, cuando la organización condiciona de manera continua la atención, el tiempo de descanso o la disponibilidad cognitiva del trabajador mediante instrumentos tecnológicos. Limitar el análisis jurídico a la existencia de órdenes formales supone desconocer una dimensión esencial de las nuevas formas de organización del trabajo.

En segundo lugar, la respuesta judicial debe reconocer las particularidades probatorias que caracterizan el acoso desarrollado en entornos digitales. La obtención de evidencia sobre la intención subjetiva del empleador resulta, en muchas ocasiones, extraordinariamente compleja, mientras que los registros objetivos de las comunicaciones suelen encontrarse plenamente documentados mediante correos electrónicos, plataformas corporativas o aplicaciones de mensajería. En estas condiciones, una interpretación orientada por el principio de efectividad de

los derechos fundamentales permite sostener que la acreditación objetiva de requerimientos laborales emitidos de forma reiterada durante períodos de descanso constituye un indicio suficientemente relevante para desplazar hacia el empleador la carga de justificar la razonabilidad y necesidad de tales actuaciones. No se trata de establecer una presunción automática de responsabilidad, sino de aplicar criterios probatorios acordes con la posición de desigualdad estructural que caracteriza la relación laboral y con el deber constitucional de brindar una protección reforzada a quien se encuentra sometido al poder de dirección empresarial (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 1, 25 y 53).

Finalmente, la garantía de una tutela judicial efectiva exige que jueces e inspectores del trabajo desarrollen un auténtico control de convencionalidad en el ejercicio de sus competencias. La interpretación de las normas internas no puede agotarse en la literalidad de la Ley 1010 de 2006 o de la Ley 2191 de 2022 cuando el ordenamiento incorpora instrumentos internacionales que ofrecen estándares de protección más amplios. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo constituye un parámetro hermenéutico que orienta la interpretación del derecho interno hacia una protección integral frente a todas las formas de violencia y acoso relacionadas con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019a). Ello implica que los eventuales vacíos o insuficiencias de la legislación nacional deben resolverse mediante interpretaciones compatibles con la Constitución y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano, evitando que los entornos virtuales de trabajo se conviertan en espacios donde la eficacia de los derechos fundamentales dependa exclusivamente de categorías normativas diseñadas para una realidad tecnológica ya superada.

En definitiva, el verdadero desafío jurídico no consiste en multiplicar indefinidamente los tipos legales o en producir nuevas regulaciones para cada innovación tecnológica. La cuestión decisiva es si el ordenamiento es capaz de interpretar coherentemente las garantías ya existentes a la luz de las transformaciones del mundo del trabajo. La función del intérprete consiste precisamente en impedir que el desfase entre la norma y la realidad vacíe de contenido la protección de la dignidad humana. Allí donde la tecnología modifica las formas de ejercer la subordinación, el derecho debe responder preservando aquello que constituye su finalidad esencial: garantizar que ninguna persona vea comprometida su integridad física, psicológica o moral como consecuencia de la relación laboral.

La regulación colombiana del acoso digital y la desconexión a la luz del Convenio 190 de la OIT

El derecho del trabajo atraviesa una transformación que obliga a revisar críticamente muchas de las categorías con las que tradicionalmente se ha pretendido explicar la protección de los trabajadores. Resulta insuficiente asumir que la sola existencia de un catálogo legal de conductas prohibidas garantiza, por sí misma, la efectividad de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Esa confianza en el texto de la ley responde a una concepción excesivamente formalista del derecho, según la cual la respuesta jurídica se encontraría completamente contenida en la norma positiva. Sin embargo, la existencia de una disposición válida dentro del ordenamiento no asegura, por ese solo hecho, ni una interpretación correcta ni una aplicación coherente con el sistema jurídico en su conjunto. Entre el texto normativo y la solución del caso media siempre un ejercicio interpretativo que exige justificar racionalmente las decisiones y confrontarlas con la realidad que pretenden regular.

Esta reflexión adquiere especial relevancia en el contexto de las relaciones laborales contemporáneas. La expansión del trabajo mediado por plataformas digitales, el uso permanente de herramientas tecnológicas de comunicación y la integración de redes sociotécnicas en la organización empresarial han alterado profundamente las formas en que se ejerce el poder de dirección del empleador. La subordinación ya no se manifiesta únicamente mediante órdenes presenciales o mecanismos tradicionales de control, sino también a través de sistemas digitales de supervisión, canales de mensajería instantánea, algoritmos de evaluación del desempeño y formas de disponibilidad permanente que diluyen las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. En ese escenario, las manifestaciones del acoso laboral adquieren modalidades nuevas que difícilmente pueden ser comprendidas mediante categorías construidas para una realidad organizacional muy distinta.

Desde esa perspectiva, este estudio examina críticamente el alcance y las limitaciones de la Ley 1010 de 2006 y de la Ley 2191 de 2022 frente a las nuevas formas de acoso que se desarrollan en entornos digitales. El propósito no consiste únicamente en verificar si dichas normas contienen respuestas expresas para estos supuestos, sino en determinar si su estructura conceptual permite ofrecer una protección jurídicamente suficiente frente a fenómenos que modifican las condiciones tradicionales de la subordinación laboral. Para ello, el análisis se contrasta con el estándar internacional establecido por el Convenio 190 de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT, 2019), cuya noción del *"mundo del trabajo"* abandona deliberadamente las limitaciones espaciales y temporales que caracterizaron las concepciones clásicas del derecho laboral y propone una comprensión mucho más amplia de los escenarios en los que pueden producirse la violencia y el acoso.

La Ley 1010 de 2006 responde a un contexto histórico y organizacional muy distinto del que caracteriza las relaciones laborales actuales. Su diseño normativo parte de una realidad en la que el trabajo se desarrollaba, principalmente, dentro de un espacio físico delimitado y bajo formas tradicionales de subordinación. Esa circunstancia explica que la ley haya construido el acoso laboral a partir de un catálogo relativamente cerrado de conductas cuya configuración, por regla general, exige que sean persistentes y demostrables (Congreso de la República de Colombia, 2006, art. 2). El problema no radica en que el legislador hubiera optado por esa técnica normativa, sino en que las categorías utilizadas resultan cada vez menos aptas para explicar las nuevas manifestaciones de violencia que emergen en escenarios de trabajo profundamente digitalizados. El derecho positivo permanece inalterado mientras la realidad sobre la que debe operar se transforma con una velocidad muy superior, generando una tensión que solo puede resolverse mediante una interpretación jurídicamente justificada y compatible con la finalidad protectora de la norma.

El primer límite aparece en la manera como la ley concibe el espacio en el que se desarrolla la relación laboral. Su arquitectura presupone un lugar de trabajo físicamente identificable, donde el poder de dirección se ejerce mediante órdenes presenciales, comunicaciones escritas convencionales o mecanismos de supervisión fácilmente reconocibles. Esa imagen del mundo laboral ya no describe una parte importante de las relaciones de trabajo. Hoy la subordinación se manifiesta a través de plataformas digitales, aplicaciones de mensajería, sistemas automatizados de seguimiento y herramientas tecnológicas que permiten ejercer un control constante sobre la actividad del trabajador, incluso fuera de la jornada laboral. En ese contexto, las formas de violencia también se transforman. El envío reiterado de requerimientos fuera del horario de trabajo, la exclusión deliberada de espacios institucionales de comunicación, la vigilancia permanente mediante programas de monitoreo o la desacreditación pública en entornos digitales constituyen expresiones del mismo fenómeno de hostigamiento, aunque no encajen con facilidad en las categorías concebidas para un modelo presencial de organización del trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 1, 25 y 53).

Una segunda dificultad proviene de la exigencia legal de persistencia. La reiteración de la conducta cumple una función comprensible cuando el daño depende de la acumulación progresiva de actos hostiles. Sin embargo, trasladar esa lógica sin matices al entorno digital supone desconocer la naturaleza misma de la comunicación electrónica. En los espacios virtuales, un único acto puede producir consecuencias extraordinariamente intensas y duraderas. La difusión de información privada, una acusación infundada realizada en una plataforma corporativa o una descalificación pública frente a toda la organización pueden permanecer accesibles indefinidamente, reproducirse de manera inmediata y afectar de forma permanente la reputación, la salud mental y la estabilidad profesional del trabajador. Como ha señalado García Amado (2013), la interpretación jurídica no puede permanecer ajena a la realidad sobre la que opera. Si el impacto lesivo ya no depende necesariamente de la repetición, insistir en la persistencia como presupuesto casi indispensable para reconocer el acoso conduce a resultados difícilmente compatibles con la finalidad protectora que inspira la Ley 1010 de 2006. La consecuencia práctica es paradójica: conductas de enorme gravedad pueden quedar excluidas de la protección legal únicamente porque ocurrieron una sola vez.

Finalmente, la ley conserva una comprensión predominantemente vertical del ejercicio del poder dentro de la empresa. Su estructura responde a la idea de un superior jerárquico que dirige y un trabajador que obedece. Sin embargo, las dinámicas organizacionales contemporáneas muestran escenarios mucho más complejos. El hostigamiento puede originarse entre compañeros que interactúan de manera asincrónica en plataformas digitales, puede producirse mediante procesos colectivos de exclusión en espacios virtuales o incluso derivar de sistemas automatizados que asignan cargas de trabajo, fijan objetivos inalcanzables o evalúan el desempeño mediante algoritmos opacos. En estos casos, la violencia no siempre tiene un autor claramente identificable ni se manifiesta a través de órdenes personales. Es la propia organización tecnológica del trabajo la que puede generar condiciones objetivas de presión, aislamiento o degradación de la dignidad del trabajador. Desde esta perspectiva, el desafío interpretativo no consiste en forzar la realidad para hacerla coincidir con categorías concebidas hace dos décadas, sino en interpretar la legislación vigente de manera racional y sistemática, de modo que la protección de la persona trabajadora no quede condicionada por una concepción del mundo laboral que ha dejado de corresponder con la experiencia contemporánea.

La expedición de la Ley 2191 de 2022 representó un avance significativo en el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral dentro del ordenamiento jurídico

colombiano. El legislador asumió que el descanso efectivo constituye una condición indispensable para la protección de la salud física y mental de los trabajadores y para la armonización entre la vida laboral, familiar y personal (Congreso de la República de Colombia, 2022). En esa misma dirección, la ley estableció una conexión expresa entre la vulneración sistemática de este derecho y las conductas susceptibles de configurar acoso laboral, lo que evidencia el propósito de extender la tutela frente a nuevas formas de ejercicio abusivo del poder de dirección. Sin embargo, ese reconocimiento normativo convive con una técnica legislativa que incorpora excepciones amplias y conceptos jurídicos de contornos imprecisos, circunstancia que limita tanto la eficacia preventiva de la regulación como su capacidad para responder adecuadamente a las dinámicas de violencia que caracterizan los entornos digitales de trabajo.

La principal limitación de la Ley 2191 de 2022 consiste en que concibe la desconexión laboral, esencialmente, como un problema vinculado a los límites temporales de la jornada (Congreso de la República de Colombia, 2022). Desde luego, la dimensión cronológica resulta relevante, pero reducir el fenómeno a una cuestión de horarios impide comprender que la comunicación digital permanente constituye, en muchas ocasiones, una forma de ejercicio del poder empresarial que trasciende el simple envío de mensajes fuera del tiempo de trabajo. La disponibilidad constante genera un estado de expectativa y vigilancia que dificulta la recuperación física y emocional del trabajador y altera progresivamente la frontera entre el ámbito profesional y la esfera privada. El problema, por tanto, no reside únicamente en el momento en que se emite una instrucción, sino en la utilización de la conectividad permanente como mecanismo de control y de reafirmación de la subordinación. Desde una concepción analítica del derecho, ello demuestra que la eficacia de una garantía jurídica no depende exclusivamente de su formulación legislativa, sino de que las categorías empleadas permitan comprender adecuadamente la realidad social que pretenden disciplinar.

Una segunda dificultad se encuentra en el régimen de excepciones previsto por el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022. La exclusión de determinados trabajadores, particularmente aquellos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, así como de quienes deban atender situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, responde a necesidades organizacionales que pueden resultar razonables en determinados contextos. No obstante, la amplitud de tales conceptos deja un margen considerable para interpretaciones expansivas por parte del empleador. En la práctica, expresiones como *“urgencia empresarial”* o *“necesidades del servicio”* pueden convertirse en fórmulas abiertas que terminan justificando requerimientos permanentes fuera de la jornada

ordinaria, vaciando de contenido una garantía concebida precisamente para impedir la disponibilidad ilimitada del trabajador. El problema no radica en la existencia de excepciones, sino en la ausencia de criterios suficientemente objetivos que permitan evitar que estas desplacen la regla general de protección.

También resulta discutible la confianza que deposita la ley en los mecanismos internos de solución de conflictos y en las políticas empresariales de desconexión laboral. La regulación parte del supuesto de que las organizaciones desarrollarán procedimientos eficaces para prevenir y corregir las vulneraciones del derecho. Sin embargo, esa expectativa desconoce una dificultad institucional evidente: con frecuencia, quien debe diseñar, implementar y evaluar esos mecanismos es la misma estructura organizacional de la que provienen las prácticas que se cuestionan. Se genera así una tensión entre la autonomía empresarial y la necesidad de garantizar escenarios imparciales de protección de los derechos fundamentales. La eficacia de una garantía jurídica no puede descansar exclusivamente en la autorregulación del sujeto cuya actuación se encuentra precisamente sometida a control.

Finalmente, la Ley 2191 de 2022 parece construirse sobre la premisa implícita de que las comunicaciones laborales se desarrollan a través de canales institucionales claramente identificables. Esa presuposición resulta cada vez menos compatible con la realidad organizacional contemporánea. En numerosos entornos de trabajo, las órdenes, instrucciones, solicitudes y evaluaciones circulan mediante aplicaciones de mensajería instantánea, grupos privados o plataformas digitales que, aunque formalmente no integren los sistemas oficiales de la empresa, cumplen en la práctica funciones inequívocamente laborales. Esta circunstancia genera importantes dificultades probatorias y de imputación jurídica. La utilización de canales informales permite, en ocasiones, desdibujar el origen de las órdenes y presentar como simples intercambios personales comunicaciones que, en realidad, expresan el ejercicio del poder de dirección. De este modo, la aparente informalidad tecnológica termina convirtiéndose en un mecanismo que dificulta la acreditación del hostigamiento y debilita la efectividad de los procedimientos previstos para la prevención y sanción del acoso laboral.

Desde esta perspectiva, las limitaciones de la Ley 2191 de 2022 no obedecen a la falta de reconocimiento del derecho a la desconexión, sino a la persistencia de categorías normativas diseñadas para un modelo de organización del trabajo que ya no refleja plenamente las formas contemporáneas de subordinación. La expansión de los entornos digitales exige interpretar esta regulación de conformidad con su finalidad constitucional y con los estándares internacionales de

protección del trabajo digno, de manera que la garantía de desconexión no se reduzca a un simple límite horario, sino que opere como un verdadero instrumento de protección de la dignidad, la salud y la libertad del trabajador frente a las nuevas modalidades de ejercicio del poder empresarial.

La insuficiencia de las categorías previstas en la Ley 1010 de 2006 y, en menor medida, en la Ley 2191 de 2022, no conduce necesariamente a concluir que el ordenamiento jurídico colombiano carezca de herramientas para responder a las nuevas manifestaciones de violencia laboral en entornos digitales. Una conclusión semejante partiría de una concepción excesivamente positivista del derecho, según la cual la solución jurídica debe encontrarse exclusivamente en el texto de la legislación interna. Sin embargo, la interpretación jurídica contemporánea exige comprender el ordenamiento como un sistema integrado por normas de distinta jerarquía y procedencia, cuya aplicación demanda una lectura sistemática y finalista. Desde esta perspectiva, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo constituye un referente hermenéutico de especial relevancia para interpretar el alcance de las garantías laborales frente a las nuevas formas de violencia y acoso en el trabajo (OIT, 2019).

El aporte más significativo del Convenio 190 consiste en desplazar el eje tradicional de protección desde el concepto restringido de *"lugar de trabajo"* hacia la noción mucho más amplia de *"mundo del trabajo".* Este cambio no representa una simple modificación terminológica, sino una transformación sustancial de la forma en que debe comprenderse la relación laboral. El artículo 3 del Convenio dispone que la protección comprende las situaciones que ocurran *"durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo",* incluyendo expresamente aquellas que se desarrollan mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (OIT, 2019). Con ello, el criterio determinante deja de ser el espacio físico donde ocurre la conducta y pasa a ser el vínculo funcional que esa conducta mantiene con la relación laboral.

La importancia de esta redefinición resulta evidente en los entornos digitales. Las comunicaciones realizadas a través de aplicaciones de mensajería, plataformas corporativas, correos electrónicos o cualquier otro medio tecnológico no pueden quedar excluidas de la tutela jurídica por el solo hecho de producirse fuera de las instalaciones de la empresa o fuera de la jornada ordinaria. Si tales actuaciones constituyen una manifestación del poder de dirección, de supervisión o de control derivado de la relación laboral, forman parte del mundo del trabajo y deben ser valoradas como tales. Lo contrario supondría mantener una concepción espacial del trabajo que ya no corresponde con la realidad de las organizaciones contemporáneas,

caracterizadas por la conectividad permanente y por la progresiva desaparición de las fronteras físicas entre el ámbito profesional y el espacio personal.

Una segunda innovación de particular relevancia se encuentra en la propia definición de violencia y acoso contenida en el artículo 1 del Convenio 190. A diferencia de la Ley 1010 de 2006, cuya estructura descansa, por regla general, sobre la persistencia de las conductas, el instrumento internacional define la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables, o las amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, precisando expresamente que estas conductas pueden manifestarse una sola vez o repetidamente (OIT, 2019). La diferencia no es menor. Mientras la legislación colombiana privilegia la reiteración como criterio de identificación del acoso, el Convenio desplaza el centro del análisis hacia la capacidad objetiva de la conducta para producir una afectación relevante de los derechos de la persona trabajadora.

Desde una concepción analítica del derecho, esta diferencia obliga a replantear el modo en que debe interpretarse la legislación interna. Ahora bien, la función del intérprete no consiste en reproducir mecánicamente el tenor literal de una disposición, sino en construir soluciones racionalmente justificadas dentro del sistema jurídico. Ello implica que la interpretación de la Ley 1010 de 2006 no puede realizarse de manera aislada ni desconectada de los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano. Cuando un acto de ciberacoso posee, por sí solo, la entidad suficiente para afectar gravemente la salud mental, la dignidad o la estabilidad profesional del trabajador, exigir la reiteración de la conducta como condición prácticamente indispensable para reconocer la protección jurídica conduce a una respuesta incompatible con la finalidad constitucional y convencional de tutela efectiva de los derechos fundamentales.

En consecuencia, la recepción del Convenio 190 en el ordenamiento jurídico colombiano no supone la sustitución de la legislación nacional, sino la necesidad de interpretarla conforme a un estándar internacional que amplía el ámbito de protección frente a las nuevas manifestaciones de violencia laboral. Bajo esta perspectiva, el análisis deja de girar exclusivamente alrededor del número de actos ejecutados o del lugar físico en que ocurrieron y se concentra en la verdadera cuestión jurídicamente relevante: si la conducta desplegada, incluso mediante un único acto realizado a través de medios digitales, constituyó un ejercicio abusivo del poder derivado de la relación laboral y produjo, o era objetivamente apta para producir, una lesión significativa a la dignidad, la integridad o la salud de la persona trabajadora. Esa interpretación no implica crear

nuevas normas, sino aplicar coherentemente las ya existentes a la luz de la Constitución, de los instrumentos internacionales y de la realidad social que el derecho está llamado a regular.

Tabla 1

Comparación entre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022 y el Convenio 190 de la OIT frente a la protección contra la violencia laboral en entornos digitales.

Eje de análisis	Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral)	Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral)	Convenio 190 OIT + Recomendación 206 (Estándar Internacional)
Ámbito de aplicación espacial	Físico y territorial. Diseñado para el entorno presencial convencional.	Mixto. Protege el tiempo de descanso en las modalidades presenciales y no presenciales.	Ubicuo. Aplica al mundo del trabajo, incluidas las comunicaciones vinculadas al trabajo por TIC (art. 3, lit. e).
Criterio de sistematicidad	Exige conducta persistente y demostrable (salvo excepciones taxativas del art. 7).	La vulneración recurrente del descanso puede configurarse como acoso (art. 4), pero su trámite es remitido a la Ley 1010.	Acepta el acoso o la violencia como un evento único o reiterado que cause o sea susceptible de causar daño (art. 1, lit. a).
Protección del tiempo de descanso / intimidad	Indirecta (a través de la tipificación de inequidad o persecución laboral).	Directa. Garantiza el derecho explícito a la abstención de contacto en horas no laborales.	Integral. Considera la intrusión tecnológica como una manifestación de violencia o acoso de género y psicosocial.
Limitaciones normativa	No contempla la violencia digital, el uso de *spyware*, ni la sobrecarga por mensajería en canales no institucionales.	Excepciona a cargos de dirección, confianza y manejo, creando una zona de desprotección para mandos medios.	Enfoque transversal e inclusivo, sin distinción de la desprotección para mandos medios.

Nota. Elaborado con base en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Análisis de la Prueba Digital, Obstáculos Probatorios y Desarrollo Jurisprudencial en el Acoso Laboral Virtual

La determinación de la verdad en el proceso laboral dista de ser un ejercicio puramente mecánico consistente en confrontar unos hechos con una regla jurídica previamente establecida. La verdad procesal es el resultado de una reconstrucción racional de los hechos a partir de los medios de prueba válidamente incorporados al proceso y de las reglas que distribuyen las cargas probatorias entre quienes intervienen en él. Como toda reconstrucción jurídica, depende de la calidad de la información disponible, de la solidez de la argumentación y de la justificación racional que el juez ofrezca para explicar por qué determinados hechos pueden considerarse acreditados y otros no. En esa medida, la prueba no constituye un simple instrumento técnico del proceso, sino una condición indispensable para la realización efectiva del derecho y para la legitimidad de la decisión judicial (Atienza, 2013).

Esta problemática adquiere una dimensión particularmente compleja cuando el conflicto laboral se desarrolla en escenarios digitales. Las formas contemporáneas de organización del trabajo han desplazado buena parte de la interacción entre empleador y trabajador hacia plataformas tecnológicas, sistemas de comunicación instantánea, aplicaciones corporativas y mecanismos automatizados de supervisión. En consecuencia, las manifestaciones de violencia y acoso ya no dejan necesariamente huellas físicas o testimoniales inmediatas, sino rastros digitales expresados en mensajes de datos, correos electrónicos, historiales de conexión, registros de geolocalización, bitácoras de actividad o comunicaciones almacenadas en entornos virtuales. La reconstrucción de los hechos exige entonces enfrentar una realidad probatoria profundamente distinta de aquella para la cual fueron concebidas muchas de las categorías tradicionales del derecho procesal.

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano incorporó tempranamente la equivalencia funcional entre el mensaje de datos y el documento tradicional mediante la Ley 527 de 1999 y posteriormente reiteró ese reconocimiento en el artículo 247 del Código General del Proceso, la eficacia práctica de estas disposiciones depende, en gran medida, de la manera en que sean interpretadas por los operadores jurídicos (Congreso de la República de Colombia, 1999; Congreso de la República de Colombia, 2012). La legislación resolvió la cuestión relativa a la admisibilidad de la evidencia electrónica, pero dejó abiertas numerosas dificultades relacionadas con su autenticidad, integridad, conservación y valoración dentro del proceso judicial.

En la práctica judicial persiste una tensión interpretativa que repercute directamente en la protección de los derechos de la persona trabajadora. En algunos casos, la valoración de la prueba digital se encuentra condicionada por exigencias técnicas excesivamente rigurosas que terminan convirtiendo la autenticidad informática en un obstáculo desproporcionado para quien pretende demostrar el acoso laboral. En otros, la evidencia electrónica es apreciada únicamente como un indicio aislado, sin reconstruir el contexto comunicativo en el que se produjo ni la relación de subordinación que le da significado jurídico. Ninguna de estas aproximaciones resulta plenamente satisfactoria. La primera desconoce que la finalidad de la prueba consiste en alcanzar un grado razonable de convicción judicial y no en imponer cargas técnicas imposibles de satisfacer. La segunda reduce el valor demostrativo de la evidencia digital precisamente en aquellos escenarios donde esta constituye la manifestación más directa del ejercicio del poder empresarial.

Esta situación revela una marcada asimetría epistémica entre empleador y trabajador. Mientras la organización conserva habitualmente el control sobre los servidores, las plataformas corporativas, los registros de acceso, las bases de datos y los sistemas de monitoreo utilizados durante la relación laboral, la persona trabajadora suele disponer únicamente de fragmentos de esa información, obtenidos muchas veces mediante capturas de pantalla, copias de mensajes o correos electrónicos recibidos. La desigualdad probatoria no deriva exclusivamente de la distribución legal de la carga de la prueba, sino también del desigual acceso a las fuentes mismas de conocimiento sobre los hechos controvertidos. En estas condiciones, exigir a la víctima una demostración exhaustiva de circunstancias cuya información permanece bajo el dominio exclusivo del empleador puede comprometer seriamente la efectividad del derecho de acceso a la administración de justicia y el principio de igualdad procesal.

Desde una concepción analítica de la argumentación jurídica, la valoración de la prueba digital no puede reducirse a un examen puramente tecnológico ni limitarse a verificar el cumplimiento de determinados requisitos formales. La función del juez consiste en integrar racionalmente todos los elementos probatorios disponibles, apreciándolos conforme a las reglas de la sana crítica y ofreciendo una motivación que explique por qué esos medios permiten reconstruir, con un grado suficiente de certeza, los hechos objeto del litigio. Solo una valoración contextual, sistemática y constitucionalmente orientada de la evidencia digital permitirá que las nuevas formas de violencia laboral no permanezcan invisibles para el derecho únicamente porque sus manifestaciones ya no se producen en el espacio físico tradicional, sino en el entorno tecnológico donde hoy se desarrolla buena parte del mundo del trabajo.

La incorporación de la prueba digital al proceso judicial colombiano ha dado lugar a uno de los debates más relevantes de la teoría contemporánea de la prueba. La cuestión ya no consiste en determinar si los mensajes de datos pueden ser utilizados como medios de convicción, pues ese interrogante fue resuelto por la Ley 527 de 1999 al reconocerles plena eficacia jurídica cuando satisfacen los requisitos previstos por el ordenamiento (Congreso de la República de Colombia, 1999). La verdadera discusión radica en establecer cuál debe ser el valor probatorio de las distintas formas en que esa información llega al proceso. El problema, por tanto, no es tecnológico, sino estrictamente jurídico: determinar bajo qué criterios puede el juez considerar suficientemente acreditado un hecho cuando la evidencia proviene de un entorno digital. Como ha señalado García Amado (2013), la actividad probatoria no puede reducirse a un ejercicio mecánico de verificación formal, sino que exige una justificación racional acerca del valor que merece cada elemento de convicción dentro del conjunto probatorio.

En este punto, la jurisprudencia colombiana ha desarrollado respuestas que, aunque persiguen la protección de la autenticidad de la prueba, revelan una tensión entre el rigor técnico y la efectividad del acceso a la justicia. Esa tensión se manifiesta con especial claridad en el tratamiento otorgado a las capturas de pantalla y a los mensajes obtenidos de aplicaciones de mensajería instantánea.

La Corte Constitucional, particularmente en la Sentencia T-043 de 2020, sostuvo que una impresión física o una captura de pantalla de una conversación de WhatsApp no puede equipararse automáticamente al mensaje de datos original regulado por la Ley 527 de 1999. La razón es comprensible desde el punto de vista técnico: la captura no incorpora, por sí sola, los metadatos, registros de integridad o demás elementos que permitan verificar plenamente su autenticidad y la ausencia de alteraciones (Corte Constitucional de Colombia, 2020). Bajo esta perspectiva, el documento impreso constituye un elemento de convicción cuya fuerza demostrativa depende de su apreciación conjunta con los demás medios probatorios incorporados al proceso.

La línea constitucional se complementa con la Sentencia T-083 de 2023, en la que la Corte reafirma que la garantía prevista en el artículo 15 de la Constitución protege también las comunicaciones desarrolladas mediante herramientas tecnológicas utilizadas en el ámbito laboral. La circunstancia de que determinados canales digitales sean suministrados por el empleador o se utilicen con fines organizacionales no elimina, por sí sola, la expectativa legítima de privacidad de quienes los emplean. En consecuencia, toda medida empresarial de supervisión, acceso o revisión de comunicaciones debe encontrarse previamente definida, responder a finalidades legítimas y

respetar los principios constitucionales de necesidad, proporcionalidad y transparencia (Corte Constitucional de Colombia, 2023). Esta decisión resulta particularmente relevante para el estudio del acoso laboral virtual, pues evidencia que la obtención irregular de conversaciones privadas puede comprometer simultáneamente el derecho fundamental a la intimidad y la validez de la prueba utilizada dentro de procedimientos disciplinarios o judiciales.

No obstante, trasladar esa conclusión al terreno de la práctica judicial plantea dificultades que no pueden ser ignoradas. En numerosos casos de acoso laboral desarrollado mediante medios digitales, la captura de pantalla constituye el único mecanismo razonablemente disponible para preservar la comunicación antes de que sea eliminada, modificada o resulte inaccesible para la víctima. Exigir, como presupuesto prácticamente indispensable de credibilidad, la conservación permanente del dispositivo original o la práctica de complejos análisis informáticos supone desconocer las condiciones reales en que se producen este tipo de conflictos. El trabajador difícilmente dispone del control sobre los sistemas tecnológicos utilizados por la empresa y, en muchas ocasiones, tampoco cuenta con los recursos técnicos o económicos necesarios para asegurar la conservación forense de toda la evidencia digital. El resultado es que una garantía concebida para fortalecer la confiabilidad de la prueba puede terminar convirtiéndose en un obstáculo desproporcionado para quien precisamente pretende demostrar la vulneración de sus derechos fundamentales.

Frente a esa aproximación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado una línea interpretativa que privilegia el análisis material de la prueba sobre un entendimiento excesivamente formal de sus requisitos técnicos. En aplicación del principio de libertad probatoria consagrado en el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Corte ha sostenido que los documentos electrónicos aportados al proceso pueden ser apreciados conforme a las reglas de la sana crítica y que, cuando no son oportunamente desconocidos o tachados de falsos por la parte contra quien se aducen, conservan plena eficacia probatoria dentro del debate judicial (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2017). Esta interpretación resulta más coherente con la naturaleza protectora del proceso laboral, en la medida en que evita trasladar automáticamente a la persona trabajadora cargas técnicas cuya satisfacción, en muchos casos, depende exclusivamente del acceso a información controlada por el empleador.

En decisiones como la Sentencia SL2558-2021, la Corte ha reiterado que los documentos electrónicos deben apreciarse conforme a las reglas generales de valoración probatoria y que, cuando no son oportunamente desconocidos o tachados de falsos por la parte contra quien se

aducen, conservan eficacia demostrativa dentro del proceso (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021).

Esta orientación se robustece con la Sentencia SL4165-2022, en la cual la Corte insiste en que la valoración de la prueba laboral no puede quedar condicionada por exigencias técnicas desproporcionadas que desconozcan las características propias del conflicto sometido a conocimiento judicial. La decisión reafirma la vigencia de los principios de libertad probatoria y de apreciación conforme a la sana crítica, permitiendo al juez reconstruir los hechos mediante la valoración integral de todos los elementos disponibles, especialmente cuando las condiciones de producción o conservación de la evidencia dependen de una de las partes de la relación laboral (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2022). En contextos de violencia laboral ejercida mediante tecnologías digitales, este criterio adquiere una importancia singular, pues evita que la ausencia de un peritaje informático o de los soportes electrónicos originales conduzca automáticamente a la desestimación de otros elementos indiciarios que, apreciados en conjunto, permiten alcanzar una convicción racional sobre los hechos discutidos.

Desde una concepción analítica de la argumentación jurídica, ninguna de estas posiciones puede aplicarse de manera automática o descontextualizada. La autenticidad de la prueba constituye, sin duda, un presupuesto indispensable para la racionalidad de la decisión judicial. Sin embargo, también lo es la necesidad de valorar la evidencia dentro del contexto en el que fue producida y atendiendo a las posibilidades reales de obtención y conservación que tenía quien la aporta. El derecho probatorio no puede convertirse en un ejercicio de fetichismo tecnológico que atribuya un valor absoluto a determinadas exigencias informáticas mientras ignora las condiciones de desigualdad que caracterizan la relación laboral. Si el trabajador únicamente dispone de una captura de pantalla porque el resto de la información permanece bajo el control exclusivo del empleador, la valoración judicial debe partir de esa realidad y no de un modelo ideal de conservación de evidencia que rara vez se presenta en la práctica.

En conjunto, la evolución jurisprudencial permite identificar cuatro ejes interpretativos que orientan la valoración de la prueba digital en el proceso laboral colombiano. En primer lugar, la Corte Constitucional ha delimitado las condiciones de legitimidad del control empresarial sobre los entornos digitales y ha reforzado la protección constitucional de la intimidad y de las comunicaciones privadas (Corte Constitucional de Colombia, 2020, Sentencia T-043; (Corte Constitucional de Colombia, 2023; Sentencia T-083). En segundo término, la Sala de Casación Laboral ha consolidado criterios de libertad probatoria y valoración integral de la evidencia digital,

privilegiando una reconstrucción racional de los hechos sobre exigencias técnicas incompatibles con la naturaleza protectora del proceso laboral (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021; Sentencia SL2558-2021; Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2022, Sentencia SL4165-2022). Estas líneas jurisprudenciales, interpretadas de manera sistemática, ofrecen un marco sólido para enfrentar los desafíos probatorios que plantea el acoso laboral desarrollado en entornos tecnológicos.

Tabla 2

Matriz de obstáculos probatorios y asimetrías procesales en la acreditación del acoso laboral en entornos digitales.

Dimensión procesal	Manifestación fáctica	Desafío probatorio	Mapeo de la asimetría procesal
Trazabilidad y metadatos	Borrado de chats, eliminación de correos institucionales y revocación de accesos al servidor tras la denuncia.	La víctima pierde el acceso a la infraestructura digital al ser desconectada o suspendida por el empleador.	**Asimetría informativa:** el empleador detenta el control exclusivo de los servidores, blogs y registros de comunicación (*log files*).
Autenticidad e impugnación	Desconocimiento o tacha de falsedad por la contraparte respecto de capturas de pantalla de chats privados.	Alto costo económico y técnico para la víctima al contratar un perito en informática forense (*digital forensics*).	**Asimetría económica:** el trabajador carece de recursos para financiar peritajes de extracción de *hash*, firmas digitales o metadatos.
Ambigüedad de la sutileza digital	Hostigamiento mediante exclusión de videollamadas, "silenciamiento" e hipervigilancia mediante *spyware*.	Dificultad para encajar el ostracismo o el microacoso digital dentro del requisito de "conducta demostrable" previsto en la Ley 1010 de 2006.	**Asimetría conceptual:** exigencia judicial de pruebas explícitas cuando el acoso virtual suele manifestarse de manera solapada, difusa y omnipresente.

Nota. Elaborado a partir del análisis de la Ley 1010 de 2006, la Ley 527 de 1999, la Ley 2213 de 2022, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Recomendación 206 y la doctrina sobre evidencia digital, informática forense y valoración probatoria en entornos tecnológicos.

Uno de los rasgos más característicos del litigio derivado del acoso laboral en entornos digitales es la profunda desigualdad en el acceso a las fuentes de prueba. La relación de subordinación que define el contrato de trabajo encuentra una prolongación en el plano tecnológico: quien dirige la organización no solo administra el trabajo, sino también la infraestructura informática donde se generan, almacena y conservan las evidencias del conflicto.

Los servidores corporativos, los registros de acceso, las bitácoras de actividad, las copias de seguridad, los historiales de autenticación y los metadatos de las comunicaciones permanecen, por regla general, bajo el control exclusivo del empleador. En consecuencia, la controversia procesal deja de desarrollarse entre partes que disponen de posibilidades probatorias equivalentes y se convierte en un escenario marcado por una evidente asimetría epistémica. La racionalidad de la decisión judicial exige valorar no solo la existencia formal de las reglas probatorias, sino también las condiciones reales en que las partes pueden cumplirlas. Una distribución aparentemente neutral de las cargas de la prueba puede producir resultados profundamente injustos cuando una de las partes carece materialmente del acceso a la información necesaria para demostrar sus afirmaciones.

Esta realidad obliga a replantear la forma en que se distribuyen las cargas probatorias en los procesos relacionados con el acoso laboral digital. No basta con afirmar que corresponde a quien alega un hecho demostrarlo. Esa regla conserva plena vigencia como criterio general, pero pierde capacidad explicativa cuando la información indispensable para acreditar los hechos permanece exclusivamente en poder de la contraparte. En estos supuestos, la igualdad procesal no se garantiza manteniendo inalterada la distribución inicial de la carga probatoria, sino permitiendo que el juez adopte las medidas necesarias para corregir la desigualdad material existente entre las partes.

Precisamente esa finalidad inspira el artículo 167 del Código General del Proceso, al reconocer que la carga de la prueba puede atribuirse a quien se encuentre en mejores condiciones de aportarla (Congreso de la República de Colombia, 2012). La denominada carga dinámica de la prueba no constituye una excepción arbitraria a las reglas tradicionales, sino un mecanismo orientado a preservar la efectividad del derecho de defensa y el principio de igualdad procesal cuando una de las partes posee una cercanía probatoria manifiestamente superior. En el ámbito del trabajo digital, esta regla adquiere una importancia singular. Si los registros de servidores, los historiales de acceso, los metadatos de las comunicaciones institucionales o las copias de respaldo permanecen bajo la administración exclusiva del empleador, resulta jurídicamente razonable que sea este quien deba aportarlos cuando tales elementos sean relevantes para esclarecer los hechos discutidos. No se trata de liberar al trabajador de toda actividad probatoria, sino de reconocer que nadie puede ser obligado a demostrar aquello respecto de lo cual carece objetivamente de acceso.

Desde esta perspectiva, la actuación judicial adquiere un papel decisivo. El juez laboral no debe limitarse a esperar pasivamente la actividad probatoria de las partes, sino ejercer las facultades que el ordenamiento le atribuye para garantizar la reconstrucción racional de los hechos controvertidos y la protección efectiva de los derechos fundamentales comprometidos. Cuando existan elementos suficientes que permitan inferir que determinada información permanece bajo el control exclusivo del empleador, la aplicación de la carga dinámica de la prueba constituye una consecuencia natural de los principios de igualdad material, buena fe y lealtad procesal que informan el proceso judicial.

Igualmente, relevante resulta la valoración que debe otorgarse a la conducta procesal de quien controla esa información. El proceso no solo permite apreciar los medios de prueba efectivamente aportados, sino también las consecuencias derivadas de la actitud asumida por las partes frente a los deberes de colaboración con la administración de justicia. Si el empleador se niega injustificadamente a exhibir registros electrónicos relevantes, impide el acceso a los servidores, elimina cuentas institucionales, modifica los historiales de actividad o altera los sistemas de almacenamiento una vez conocida la reclamación del trabajador, tales comportamientos no pueden considerarse jurídicamente indiferentes. En aplicación de las reglas de la sana crítica, el juez está llamado a valorar esa conducta como un elemento indiciario particularmente significativo dentro del conjunto probatorio, pues quien obstaculiza injustificadamente el acceso a la información que controla introduce un factor adicional de incertidumbre cuya explicación también debe ser objeto de valoración judicial.

No se trata, desde luego, de establecer una presunción automática de responsabilidad por el simple hecho de que el empleador no aporte determinada evidencia. La carga dinámica de la prueba no sustituye el análisis racional del caso concreto ni elimina la necesidad de motivar adecuadamente la decisión. Sin embargo, cuando la negativa carece de una justificación objetiva o cuando existen indicios de alteración, ocultamiento o destrucción de la información digital relevante, esa conducta puede reforzar la credibilidad de los restantes elementos probatorios aportados por la persona trabajadora y convertirse en un indicio grave dentro de la reconstrucción judicial de los hechos. La fuerza demostrativa de ese comportamiento no deriva de una sanción procesal automática, sino de las reglas ordinarias de inferencia racional que orientan la valoración integral de la prueba.

Propuesta de lege ferenda para el fortalecimiento de la protección frente al acoso laboral en entornos digitales

La transformación del trabajo contemporáneo demuestra que la eficacia del derecho laboral no depende del número de normas que integran el ordenamiento, sino de la capacidad de estas para ofrecer respuestas adecuadas a las nuevas formas de organización del trabajo. La experiencia jurídica revela que la proliferación de disposiciones legales no garantiza, por sí misma, una protección más intensa de los derechos fundamentales. Cuando las reformas legislativas se limitan a incorporar nuevas declaraciones de principios sin modificar los instrumentos que permiten su aplicación efectiva, el resultado suele ser un incremento de la complejidad normativa acompañado de una escasa incidencia práctica. La calidad de un sistema jurídico no se mide por la cantidad de reglas que produce, sino por la coherencia de su estructura y por la racionalidad con la que esas reglas permiten resolver los problemas que plantea la realidad.

Desde esta perspectiva, la evolución del trabajo digital pone de manifiesto que las dificultades actuales del derecho laboral colombiano no derivan tanto de la inexistencia de normas protectoras como de la insuficiencia de las categorías con las que dichas normas continúan siendo interpretadas y aplicadas. La subordinación mediada por plataformas tecnológicas, la disponibilidad permanente, el control algorítmico del desempeño y la utilización masiva de sistemas de comunicación digital han transformado profundamente el ejercicio del poder empresarial. Sin embargo, buena parte de los instrumentos jurídicos siguen respondiendo a un modelo organizacional concebido para relaciones laborales desarrolladas en espacios físicos, con horarios claramente delimitados y mecanismos tradicionales de supervisión. La consecuencia es una creciente distancia entre el contenido formal del derecho y las condiciones materiales en las que hoy se desarrolla la prestación personal del servicio.

Por ello, una propuesta de reforma de lege ferenda no debería orientarse a construir un régimen jurídico completamente nuevo ni a multiplicar disposiciones especiales para cada innovación tecnológica. Una respuesta de esa naturaleza correría el riesgo de reproducir el mismo fenómeno que pretende corregir: un ordenamiento cada vez más extenso, pero no necesariamente más eficaz. Lo verdaderamente necesario consiste en reconfigurar los instrumentos ya existentes para que puedan responder adecuadamente a las nuevas manifestaciones de la subordinación digital. En términos de técnica legislativa, ello implica revisar los mecanismos reglamentarios,

redefinir los criterios de imputación jurídica y adecuar las reglas procesales que gobiernan la actividad probatoria, de manera que el sistema conserve su coherencia interna sin perder capacidad de adaptación frente a las transformaciones del mundo del trabajo.

Esta aproximación resulta además coherente con el mandato constitucional de protección efectiva del trabajo y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano en materia de derechos laborales (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 1, 25, 53 y 93; OIT, 2019). El desafío no consiste únicamente en reconocer nuevos derechos, sino en diseñar mecanismos institucionales que hagan posible su realización práctica. Una garantía jurídica carece de contenido efectivo cuando el procedimiento para exigirla resulta insuficiente o cuando las condiciones probatorias impiden demostrar su vulneración.

Con fundamento en estas premisas, el presente capítulo propone un conjunto de reformas orientadas a fortalecer la eficacia del sistema de protección frente al acoso laboral desarrollado en entornos digitales. Las propuestas no pretenden sustituir el marco normativo vigente, sino dotarlo de herramientas compatibles con la realidad tecnológica contemporánea y con los principios constitucionales que informan el derecho del trabajo. Para ello, el análisis se articula alrededor de tres ejes complementarios. El primero examina la necesidad de reconceptualizar el Reglamento Interno de Trabajo como un verdadero instrumento de prevención de los riesgos derivados de la subordinación digital y no como un simple mecanismo disciplinario. El segundo plantea la construcción de protocolos de desconexión laboral dotados de contenido vinculante, con parámetros objetivos que reduzcan los márgenes de discrecionalidad empresarial y garanticen una protección efectiva del tiempo de descanso. Finalmente, el tercer eje propone una revisión de las reglas probatorias aplicables al conflicto laboral digital, particularmente mediante una utilización más intensa de la carga dinámica de la prueba y de los deberes de colaboración procesal, con el propósito de corregir la asimetría epistémica que caracteriza las controversias en las que la información relevante permanece bajo el control exclusivo del empleador.

Estas propuestas parten de una idea central: la modernización del derecho del trabajo no exige abandonar sus categorías fundamentales, sino interpretarlas y desarrollarlas de manera compatible con las nuevas formas de organización productiva. La tecnología ha transformado los instrumentos mediante los cuales se ejerce la subordinación, pero no ha alterado el fundamento constitucional de la protección jurídica de la persona trabajadora. Precisamente por ello, la reforma del sistema debe orientarse a preservar la finalidad garantista que inspira el derecho laboral,

asegurando que la innovación tecnológica fortalezca la productividad sin convertirse en un mecanismo de debilitamiento de la dignidad, la igualdad y los derechos fundamentales de quienes trabajan.

El *Reglamento Interno de Trabajo* constituye una de las principales manifestaciones del poder de organización y dirección del empleador dentro de la empresa. Lejos de ser un simple instrumento administrativo o disciplinario, representa el conjunto de reglas que ordenan la convivencia laboral y concretan, en el ámbito interno de la organización, los derechos y deberes que surgen de la relación de trabajo. Sin embargo, la estructura que actualmente predomina en los reglamentos internos continúa respondiendo a un modelo productivo construido sobre la presencialidad, la supervisión física y la organización tradicional de la empresa. Esa concepción resulta cada vez menos adecuada para responder a las formas contemporáneas de subordinación derivadas del trabajo remoto, el teletrabajo, el trabajo híbrido y las modalidades de prestación del servicio apoyadas en tecnologías de la información y las comunicaciones.

La transformación tecnológica no solo ha modificado la manera en que se ejecuta el trabajo, sino también los mecanismos mediante los cuales puede ejercerse el poder empresarial. Hoy la subordinación se expresa mediante plataformas colaborativas, aplicaciones de mensajería, sistemas automatizados de seguimiento, algoritmos de evaluación y herramientas digitales de comunicación permanente. Sin embargo, buena parte de los Reglamentos Internos de Trabajo continúan regulando exclusivamente situaciones propias del espacio físico de la empresa, dejando prácticamente sin desarrollo normativo aquellas conductas que representan los riesgos más frecuentes para la dignidad y la salud mental de quienes trabajan en entornos digitales. El problema de la eficacia jurídica no consiste únicamente en la existencia de normas, sino en la adecuación de sus categorías a la realidad que pretenden disciplinar. Cuando esa correspondencia desaparece, el derecho conserva su validez formal, pero pierde capacidad para orientar eficazmente la conducta de sus destinatarios.

En este contexto, resulta necesario replantear el contenido mínimo del Reglamento Interno de Trabajo previsto en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, incorporando de manera expresa las modalidades de violencia y acoso que se manifiestan a través de medios digitales. No se trata de crear categorías completamente nuevas al margen de la Ley 1010 de 2006, sino de desarrollar, dentro del ámbito preventivo de la empresa, reglas específicas que permitan identificar, prevenir y sancionar conductas cuya frecuencia aumenta de forma paralela al proceso

de digitalización del trabajo. La prevención constituye, precisamente, una de las funciones esenciales del reglamento interno y, por ello, debe extenderse también a los riesgos psicosociales derivados de la utilización intensiva de tecnologías digitales.

En primer lugar, el reglamento debería reconocer expresamente las conductas que pueden calificarse como *ciberacoso laboral*, entendidas como aquellas actuaciones reiteradas o particularmente graves mediante las cuales se utilizan herramientas tecnológicas para ejercer un control invasivo, intimidar o perturbar la tranquilidad de la persona trabajadora. Entre ellas pueden incluirse el envío sistemático de requerimientos fuera de la jornada sin una justificación objetiva, la vigilancia permanente mediante canales de mensajería instantánea, la exigencia de disponibilidad continua o cualquier forma de comunicación que transforme el derecho a la desconexión en una expectativa permanente de respuesta inmediata. La relevancia jurídica de estas conductas no depende exclusivamente del medio tecnológico empleado, sino del uso abusivo del poder de dirección que aquellas evidencian.

En segundo término, resulta conveniente incorporar como modalidad específica de violencia laboral el denominado *ostracismo digital*, consistente en la exclusión deliberada e injustificada de la persona trabajadora de los espacios virtuales indispensables para el desarrollo de sus funciones. La omisión intencional de convocatorias a reuniones en línea, la eliminación de listas institucionales de distribución, la restricción arbitraria del acceso a plataformas colaborativas o la exclusión de grupos corporativos de comunicación pueden generar efectos equivalentes a los derivados del aislamiento físico dentro del lugar de trabajo. En ambos supuestos, el resultado es el mismo: la marginación progresiva del trabajador respecto de la dinámica organizacional y el debilitamiento de sus condiciones de participación profesional.

Igualmente, el Reglamento Interno de Trabajo debería establecer criterios claros para limitar el uso de mecanismos tecnológicos de supervisión, *Hyper-surveillance o fiscalización desproporcionada*. El desarrollo de programas espía (bossware), destinados al seguimiento permanente de la actividad laboral, la captura automática de pantallas, el monitoreo constante de la productividad o la exigencia indiscriminada de mantener dispositivos audiovisuales activados durante toda la jornada plantean importantes desafíos desde la perspectiva de los derechos fundamentales. El problema no reside en la utilización de herramientas tecnológicas de control, pues el empleador conserva legítimamente facultades de supervisión derivadas de la subordinación. La cuestión jurídicamente relevante consiste en determinar los límites dentro de

los cuales esas facultades pueden ejercerse sin desconocer la dignidad, la intimidad y el derecho a la protección de datos personales de la persona trabajadora (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 15 y 25). Por ello, cualquier sistema de vigilancia digital debería estar sometido a criterios expresos de necesidad, idoneidad, proporcionalidad y transparencia, previamente incorporados al reglamento y conocidos por quienes integran la organización.

La incorporación de estas categorías al Reglamento Interno de Trabajo no persigue únicamente una finalidad disciplinaria. Su principal función consiste en dotar a la empresa de parámetros preventivos que permitan identificar tempranamente conductas incompatibles con un ambiente laboral respetuoso de la dignidad humana. Desde esta perspectiva, el reglamento deja de ser un simple instrumento de organización empresarial para convertirse en un mecanismo de garantía de los derechos fundamentales dentro de la comunidad de trabajo. Esta evolución resulta plenamente coherente con la Constitución Política, con la Ley 1010 de 2006, con la Ley 2191 de 2022 y con los estándares establecidos por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales exigen desarrollar políticas eficaces de prevención frente a todas las formas de violencia y acoso relacionadas con el trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2006; Congreso de la República de Colombia, 2022).

La reforma del contenido del Reglamento Interno de Trabajo no supone ampliar injustificadamente el poder disciplinario del empleador, sino redefinirlo conforme a las exigencias constitucionales y convencionales que impone el mundo del trabajo contemporáneo. Allí donde la subordinación adopta formas digitales, también los instrumentos preventivos deben evolucionar para garantizar que el ejercicio legítimo del poder de dirección no se transforme en una fuente de afectación de la dignidad, la salud mental y los derechos fundamentales de quienes trabajan.

La prevención del acoso laboral no depende exclusivamente de la existencia de normas sustantivas que definan las conductas prohibidas. También exige la presencia de instituciones capaces de detectar tempranamente los conflictos y de intervenir antes de que la violencia organizacional produzca daños irreparables sobre la dignidad, la salud mental o la estabilidad laboral de la persona trabajadora. En el ordenamiento colombiano, esa función preventiva fue atribuida al *Comité de Convivencia Laboral* mediante la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, concebido como un mecanismo interno destinado a promover relaciones respetuosas y a gestionar, de manera preventiva, las situaciones susceptibles de constituir acoso laboral

(Ministerio del Trabajo de Colombia, 2012). Sin embargo, el diseño institucional del Comité responde, en buena medida, a una organización del trabajo fundada en la presencialidad, circunstancia que limita significativamente su capacidad de actuación frente a los conflictos que hoy se desarrollan en escenarios digitales.

La virtualización de las relaciones laborales ha modificado no solo las formas de ejercer la subordinación, sino también los mecanismos mediante los cuales se producen, documentan y prolongan las conductas de hostigamiento. La interacción cotidiana ya no se desarrolla exclusivamente en oficinas o centros de trabajo, sino mediante plataformas colaborativas, aplicaciones de mensajería instantánea, sistemas de videoconferencia y herramientas digitales que difuminan las fronteras entre el espacio laboral y la esfera privada. En ese contexto, un Comité de Convivencia diseñado para intervenir sobre conflictos esencialmente presenciales encuentra serias dificultades para cumplir eficazmente su función preventiva. Como advierte, la eficacia de las instituciones jurídicas depende de que sus categorías y procedimientos mantengan correspondencia con la realidad que pretenden regular. Cuando esa correspondencia desaparece, la institución conserva su existencia formal, pero pierde buena parte de su capacidad para proteger efectivamente los derechos que justifican su creación.

Desde esta perspectiva, resulta necesario replantear el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral mediante mecanismos que respondan a las características propias de la violencia ejercida en entornos tecnológicos. Una primera transformación debería orientarse a *garantizar sistemas institucionales seguros para la recepción y conservación de las denuncias*. En numerosos casos de acoso laboral virtual, la eficacia del procedimiento preventivo depende de la posibilidad de preservar oportunamente la evidencia electrónica antes de que sea eliminada o modificada. Por ello, resulta conveniente establecer la obligación de implementar plataformas digitales institucionales que permitan la radicación electrónica de las quejas, aseguren la integridad de los documentos aportados, registren de manera verificable la fecha y hora de su presentación y ofrezcan mecanismos adecuados para proteger la identidad de la persona denunciante cuando ello resulte necesario para prevenir represalias. Más que una innovación tecnológica, esta medida constituye una garantía del debido proceso, de la buena fe y de la efectividad de los derechos fundamentales dentro de la organización.

Una segunda línea de reforma debe dirigirse al *fortalecimiento de las capacidades técnicas del propio Comité.* Las nuevas formas de violencia laboral exigen conocimientos que trascienden

la gestión tradicional de los conflictos interpersonales. La comprensión de fenómenos como el ciberacoso, el control algorítmico, la vigilancia digital permanente, la sobrecarga tecnológica o los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad requiere una formación especializada que permita identificar tempranamente estas dinámicas y diferenciarlas de los conflictos ordinarios propios de la convivencia laboral. En consecuencia, debería establecerse la obligación de que los integrantes del Comité reciban formación periódica en materia de derechos digitales, prevención de riesgos psicosociales, gestión de conflictos desarrollados mediante tecnologías de la información y comunicación y primeros auxilios psicológicos orientados a la atención inicial de personas afectadas por situaciones de violencia laboral. La capacitación no constituye un elemento accesorio del sistema preventivo, sino una condición necesaria para que la actuación institucional responda adecuadamente a la complejidad de los conflictos contemporáneos.

Finalmente, el modelo preventivo debería incorporar mecanismos de intervención temprana que permitan reducir el riesgo de agravamiento del conflicto mientras se desarrolla el procedimiento interno. En la actualidad, el Comité de Convivencia Laboral carece de herramientas suficientemente claras para promover actuaciones inmediatas dirigidas a evitar la continuidad del presunto hostigamiento. Sin invadir las competencias disciplinarias del empleador ni sustituir las funciones propias de la autoridad judicial, resultaría razonable reconocer la posibilidad de recomendar *medidas preventivas de carácter temporal* cuando existan elementos objetivos que evidencien un riesgo para la salud o la integridad de la persona trabajadora. Entre ellas podrían contemplarse la reorganización provisional de los canales de comunicación institucional, la limitación de contactos directos entre las partes involucradas, la reasignación temporal de determinados flujos de interacción digital o cualquier otra medida organizacional proporcional destinada a preservar un ambiente laboral respetuoso mientras culmina el procedimiento preventivo. Tales actuaciones no implican un juicio anticipado sobre la responsabilidad del presunto agresor, sino la aplicación del principio de prevención que inspira tanto el derecho del trabajo como la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Estas propuestas encuentran fundamento no solo en la necesidad de actualizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, sino también en los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, trabajo en condiciones dignas y protección efectiva de los derechos fundamentales (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 1, 13, 25 y 53). Del mismo modo, resultan coherentes con las obligaciones

asumidas por el Estado colombiano a partir del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual exige el desarrollo de mecanismos eficaces de prevención, atención y respuesta frente a todas las formas de violencia y acoso relacionadas con el mundo del trabajo (OIT, 2019).

En definitiva, la modernización del Comité de Convivencia Laboral no exige modificar la finalidad para la cual fue concebido, sino fortalecer los instrumentos mediante los cuales puede cumplirla. La prevención del acoso laboral en la era digital requiere instituciones capaces de actuar con la misma agilidad con la que hoy se desarrollan las relaciones de trabajo. Allí donde la tecnología transforma las formas de interacción entre empleador y trabajador, también deben evolucionar los mecanismos institucionales destinados a preservar la convivencia, la salud mental y la dignidad de quienes integran la comunidad laboral.

El reconocimiento legislativo del derecho a la desconexión laboral mediante la Ley 2191 de 2022 constituyó un paso importante hacia la protección de la salud mental y del tiempo de descanso de las personas trabajadoras. No obstante, la eficacia de esta garantía continúa dependiendo, en buena medida, de la voluntad organizacional de cada empleador para desarrollar políticas internas de aplicación. La ley enunció el derecho, pero dejó amplios márgenes para que su implementación quedara sometida a instrumentos empresariales cuya intensidad, contenido y mecanismos de control varían considerablemente entre organizaciones (Congreso de la República de Colombia, 2022). Desde una perspectiva analítica, ello revela una diferencia que no siempre resulta advertida: reconocer un derecho no equivale necesariamente a garantizar su efectividad. Como sostiene García Amado (2013), la racionalidad de una norma no se agota en su formulación, sino que depende de la existencia de mecanismos que permitan hacer operativas las consecuencias jurídicas que de ella se derivan.

Esta circunstancia aconseja avanzar hacia un modelo normativo que otorgue mayor precisión al contenido del derecho a la desconexión mediante la adopción obligatoria de protocolos institucionales sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Tales instrumentos no deberían concebirse como simples códigos de buenas prácticas o recomendaciones de gestión empresarial, sino como verdaderas reglas de organización laboral destinadas a delimitar objetivamente el ejercicio del poder de dirección en los entornos digitales. Su finalidad consistiría en ofrecer seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores, reduciendo la incertidumbre acerca de los límites del contacto laboral fuera de la jornada y facilitando la prevención de conductas susceptibles de constituir acoso laboral.

Una de las medidas más relevantes consistiría en establecer franjas temporales de desconexión digital claramente definidas. Durante esos períodos debería quedar expresamente prohibida la emisión de órdenes, requerimientos, solicitudes de información o asignaciones de trabajo mediante cualquier medio de comunicación institucional, salvo en aquellos supuestos excepcionales previamente previstos por el ordenamiento. La finalidad de esta medida no consiste únicamente en impedir la recepción de mensajes, sino en garantizar la existencia de un tiempo efectivamente libre de exigencias laborales. La desconexión pierde buena parte de su contenido cuando el trabajador continúa sometido a la expectativa permanente de recibir instrucciones o de responder comunicaciones durante los espacios destinados al descanso. En consecuencia, los sistemas tecnológicos utilizados por las organizaciones deberían incorporar herramientas que favorezcan el cumplimiento de esta garantía, tales como mecanismos de envío diferido de correos electrónicos, programación automática de comunicaciones o alertas dirigidas a quienes pretendan remitir requerimientos fuera de la jornada ordinaria. La tecnología, que hoy facilita la disponibilidad permanente, también puede convertirse en un instrumento para proteger el derecho al descanso.

Igualmente, necesaria resulta una regulación más clara sobre la utilización de los canales digitales de comunicación. La progresiva incorporación de aplicaciones de mensajería instantánea a la dinámica organizacional ha desdibujado las fronteras entre la comunicación institucional y la esfera privada de la persona trabajadora. En la práctica, herramientas inicialmente concebidas para la interacción personal terminan convirtiéndose en espacios habituales para impartir instrucciones, realizar seguimientos, exigir resultados o evaluar el desempeño. Esta situación incrementa considerablemente la incertidumbre acerca de los límites del poder empresarial y dificulta la posterior reconstrucción probatoria de las comunicaciones relevantes. Por ello, sería conveniente establecer como regla general que el ejercicio de la subordinación laboral se canalice, preferentemente, a través de plataformas institucionales diseñadas para ese propósito, dotadas de mecanismos adecuados de registro, conservación y trazabilidad de las comunicaciones. Ello no implica prohibir de manera absoluta el uso excepcional de otros medios, sino evitar que la dirección del trabajo se desplace sistemáticamente hacia aplicaciones de carácter personal cuya utilización compromete simultáneamente la privacidad de la persona trabajadora y la seguridad jurídica de la relación laboral.

Desde esta perspectiva, cuando el empleador utilice de forma reiterada canales personales para impartir instrucciones o formular requerimientos fuera del horario ordinario de trabajo, tal circunstancia debería constituir un elemento relevante dentro de la valoración judicial del eventual ejercicio abusivo del poder de dirección. No se trataría de establecer una presunción automática de ilicitud, sino de reconocer que el empleo sistemático de mecanismos ajenos a la infraestructura institucional puede representar un indicio significativo de extralimitación cuando las circunstancias del caso revelen una afectación del derecho a la desconexión, de la intimidad o de la dignidad de la persona trabajadora.

Un aspecto igualmente importante consiste en delimitar con mayor precisión las situaciones excepcionales previstas en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022. La referencia legal a la fuerza mayor, al caso fortuito o a otras circunstancias extraordinarias responde a necesidades organizacionales legítimas, pero su formulación abierta puede generar amplios espacios de discrecionalidad interpretativa. Para preservar el equilibrio entre las necesidades del servicio y la protección del derecho al descanso, sería conveniente exigir que toda comunicación laboral realizada fuera de la jornada con fundamento en dichas excepciones sea posteriormente justificada mediante una motivación objetiva, verificable y suficientemente documentada. La existencia de una situación excepcional no puede quedar librada exclusivamente a la apreciación unilateral del empleador, sino que debe ser susceptible de control posterior cuando sea cuestionada dentro de un procedimiento administrativo o judicial.

En esa medida, la ausencia de una justificación razonable o la imposibilidad de acreditar objetivamente la situación extraordinaria alegada no debería permanecer desprovista de consecuencias jurídicas. Si el empleador invoca la existencia de una urgencia para justificar la interrupción del descanso y posteriormente no demuestra la concurrencia de circunstancias objetivas que expliquen esa actuación, dicha conducta puede ser valorada por el juez como un indicio relevante dentro del conjunto probatorio, especialmente cuando se integra con otros elementos que evidencien un patrón de disponibilidad permanente o de presión sistemática sobre la persona trabajadora. No se trata de convertir toda comunicación extemporánea en una manifestación automática de acoso laboral, sino de reconocer que la reiterada vulneración injustificada del derecho a la desconexión constituye un dato objetivo que debe ser apreciado conforme a las reglas de la sana crítica y en armonía con la finalidad protectora que inspira la Ley 2191 de 2022 y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019).

En definitiva, la consolidación del derecho a la desconexión laboral exige superar un modelo basado exclusivamente en declaraciones generales y avanzar hacia instrumentos normativos capaces de ofrecer parámetros objetivos de conducta tanto para empleadores como para trabajadores. Solo mediante *protocolos obligatorios, claros, verificables y dotados de consecuencias jurídicas* será posible transformar la desconexión laboral en una garantía verdaderamente efectiva y no en una expectativa cuya realización dependa exclusivamente de la cultura organizacional de cada empresa. La tecnología ha ampliado extraordinariamente las posibilidades de comunicación; precisamente por ello, el derecho debe asegurar que esa capacidad de conexión permanente no termine erosionando los espacios de descanso, autonomía y dignidad que la Constitución reconoce a toda persona trabajadora.

Uno de los principales obstáculos para la tutela efectiva frente al acoso laboral desarrollado en entornos digitales no radica en la ausencia de derechos sustantivos, sino en las dificultades para acreditar judicialmente su vulneración. La digitalización del trabajo ha transformado profundamente la estructura de la prueba. Mientras el empleador conserva el control sobre los servidores corporativos, los registros de acceso, los metadatos, las plataformas de comunicación y los sistemas de almacenamiento institucional, la persona trabajadora normalmente solo dispone de evidencias fragmentarias, como capturas de pantalla, correos electrónicos aislados o mensajes obtenidos desde dispositivos personales. Esta distribución desigual del conocimiento y del acceso a la información genera una evidente asimetría epistémica que compromete la igualdad procesal y dificulta la efectividad de la protección judicial.

El problema no consiste únicamente en determinar quién soporta formalmente la carga de la prueba, sino en identificar cuál de las partes se encuentra realmente en mejores condiciones para aportar los elementos de convicción necesarios para reconstruir los hechos controvertidos. Las reglas probatorias no constituyen fórmulas mecánicas de distribución de cargas, sino instrumentos destinados a racionalizar la decisión judicial y a garantizar que la valoración de la prueba responda a criterios de razonabilidad y justicia material. Cuando el proceso ignora la desigual posición informativa de las partes, termina trasladando a quien se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad las consecuencias derivadas de una opacidad tecnológica que escapa completamente de su control.

Aunque el artículo 167 del Código General del Proceso incorporó el principio de la carga dinámica de la prueba, su formulación general resulta insuficiente para responder a las

particularidades que presentan los conflictos derivados de la violencia laboral digital. En la práctica, la amplitud de la disposición deja un margen considerable de discrecionalidad judicial y no ofrece criterios específicos para resolver situaciones en las que la evidencia electrónica permanece exclusivamente bajo la administración del empleador. De ahí la conveniencia de introducir reglas legislativas más precisas que permitan restablecer el equilibrio procesal sin desconocer el derecho de defensa ni alterar la presunción de buena fe que debe presidir toda actuación judicial.

La primera reforma debería consistir en la incorporación de una presunción legal relativa (iuris tantum) aplicable a los supuestos de manipulación, ocultamiento o destrucción injustificada de evidencia digital relevante para el proceso. No se trataría de presumir automáticamente la existencia del acoso laboral, sino de atribuir consecuencias procesales a la conducta de quien, encontrándose en mejores condiciones para conservar y aportar la información, impide injustificadamente su conocimiento por el juez.

En este sentido, cuando durante el proceso se acredite que, con posterioridad a la formulación de una queja administrativa o a la iniciación de una actuación judicial, el empleador eliminó cuentas corporativas, suprimió registros electrónicos, restringió injustificadamente el acceso a los servidores institucionales, alteró sistemas de almacenamiento o se negó sin causa razonable a aportar los registros digitales que se encontraban bajo su custodia, la ley podría establecer una presunción de veracidad respecto de los hechos que dichas evidencias estaban destinadas a demostrar. Esta consecuencia procesal encuentra fundamento en el principio de colaboración con la administración de justicia y en la prohibición de obtener ventajas derivadas de la propia conducta obstructiva.

Al tratarse de una presunción iuris tantum, correspondería naturalmente al empleador la posibilidad de destruirla mediante la demostración objetiva de que la eliminación o indisponibilidad de la información obedeció a causas técnicas, políticas generales de conservación documental, obligaciones legales de protección de datos o cualquier otra circunstancia razonable que excluya toda intención obstructiva. En estos supuestos, la utilización de peritajes especializados en informática forense adquiere especial relevancia, pues permite verificar técnicamente la autenticidad, integridad y trazabilidad de la evidencia digital, garantizando que la decisión judicial continúe sustentándose en criterios racionales y verificables.

Una segunda línea de reforma debería dirigirse a precisar el estándar de valoración de la prueba digital aportada por la persona trabajadora. La experiencia demuestra que, en numerosas ocasiones, las capturas de pantalla constituyen el único medio razonablemente disponible para documentar comunicaciones realizadas mediante aplicaciones de mensajería instantánea o plataformas corporativas. Exigir, como condición para su valoración inicial, la obtención de complejos peritajes informáticos o la preservación íntegra de metadatos supone trasladar a la parte más débil cargas probatorias que, en la práctica, resultan imposibles de satisfacer.

Por ello, sería conveniente que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social reconociera expresamente que las capturas de pantalla, los mensajes impresos, las conversaciones exportadas desde aplicaciones digitales y otros documentos electrónicos constituyen medios de prueba idóneos para iniciar la actividad probatoria cuando se encuentren acompañados de elementos que permitan establecer razonablemente su contexto y origen, como la declaración de la persona que los aporta, su coherencia con el resto del material probatorio y las demás circunstancias del caso. Su fuerza demostrativa no debería derivar de una presunción absoluta de autenticidad, sino de la aplicación de las reglas de la sana crítica y de la libertad probatoria que caracterizan el proceso laboral.

En consecuencia, cuando la parte demandada cuestione fundadamente la autenticidad o integridad de dichos documentos, deberá asumir la carga de promover oportunamente los mecanismos técnicos destinados a demostrar esa alteración, ya sea mediante la tacha de falsedad cuando proceda o a través de la correspondiente prueba pericial informática. Esta solución distribuye de manera más equilibrada los costos del proceso, pues atribuye la carga técnica de la contradicción a quien dispone de mayores recursos tecnológicos y económicos para verificar la autenticidad de la evidencia, sin privar al juez de su facultad de valorar integralmente el conjunto probatorio.

Estas propuestas no pretenden flexibilizar irrazonablemente los estándares de prueba ni sustituir el deber judicial de motivar adecuadamente sus decisiones. Su finalidad consiste en adaptar el proceso laboral a una realidad en la que el acceso a la información ya no se encuentra distribuido de forma simétrica entre las partes. La igualdad procesal exige tratar de manera diferente situaciones objetivamente diferentes, especialmente cuando una de las partes concentra el control sobre la totalidad de la infraestructura tecnológica en la que se producen y conservan los elementos probatorios.

La modernización del régimen probatorio constituye una condición indispensable para garantizar la eficacia de los derechos reconocidos por el ordenamiento laboral. La protección frente al acoso digital no puede depender exclusivamente de la capacidad económica de la persona trabajadora para producir complejas pruebas informáticas, sino de un modelo procesal que distribuya racionalmente las cargas de la prueba conforme a las posibilidades reales de acceso a la información. Solo así la carga dinámica de la prueba dejará de ser una cláusula general de difícil aplicación para convertirse en un verdadero instrumento de igualdad material y de tutela judicial efectiva, en armonía con los principios constitucionales del debido proceso, la buena fe y la prevalencia del derecho sustancial.

Tabla 3

Propuesta de reestructuración del sistema de protección frente al acoso laboral digital en Colombia.

Medida propuesta	Alcance normativo / institucional	Mecanismo de garantía / efectividad
Evaluación obligatoria del riesgo psicosocial digital.	Modificación de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo para incluir factores de cibertrabajo y fatiga informática.	Auditorías anuales obligatorias sobre factores de riesgo psicosocial y sanción administrativa por parte de la ARL y el Ministerio del Trabajo ante niveles anómalos de *burnout*.
Reforma	Incorporación del concepto amplio de "violencia digital en el mundo del trabajo", armonizado con el Convenio 190 de la OIT	Nulidad del despido (reinstalación o indemnización agravada) cuando ocurra como represalia tras denuncias de acoso virtual; imposición de multas institucionales progresivas
Reparación integral e inmaterial en el entorno digital.	Aplicación de medidas de restitución del entorno virtual, rectificación pública e indemnización por daño moral y psíquico.	Cobertura integral del tratamiento psicológico y psiquiátrico por la ARL; obligación institucional de emitir disculpas públicas y adoptar medidas para eliminar o mitigar la huella digital del afectado.

Nota. Elaborado con fundamento en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1562 de 2012, la normativa sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 206, a partir de una propuesta de lege ferenda orientada al fortalecimiento de los mecanismos de prevención, sanción y reparación frente a la violencia y el acoso en entornos laborales digitales.

Conclusiones a propósito del modelo normativo diseñado por la la Ley 1010 de 2006

La primera conclusión de esta investigación es que el modelo normativo diseñado por la Ley 1010 de 2006 resulta insuficiente para afrontar las manifestaciones contemporáneas del acoso laboral desarrolladas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones. La ley fue concebida en un contexto en el que el espacio físico constituía el escenario ordinario de la relación laboral y, por ello, estructuró la noción de acoso a partir de categorías como la reiteración, la persistencia y la convivencia cotidiana en un mismo lugar de trabajo. Sin embargo, la expansión del teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa ha transformado radicalmente esa realidad. Hoy es posible ejercer formas de hostigamiento mediante la exclusión deliberada de plataformas colaborativas, la vigilancia digital permanente, la sobrecarga tecnológica o incluso a través de una única actuación que, por su intensidad y por la permanencia de sus efectos en el entorno digital, produzca una afectación grave de la dignidad y de la salud mental de la persona trabajadora. Estas nuevas modalidades no siempre encuentran una respuesta adecuada dentro de los parámetros interpretativos tradicionales.

En este contexto, la investigación demuestra que la actualización del derecho laboral colombiano no requiere abandonar el régimen vigente, sino interpretarlo de manera sistemática y coherente con el bloque de constitucionalidad y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano. Particular importancia adquiere el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante la Ley 2213 de 2022, cuyo concepto amplio de «mundo del trabajo» permite comprender que la protección frente a la violencia y el acoso no desaparece por el simple hecho de que la comunicación ocurra a través de plataformas digitales o fuera de un establecimiento físico (Congreso de la República de Colombia, 2022). La incorporación de este instrumento internacional fortalece una interpretación conforme con la Constitución y permite superar las limitaciones derivadas de una lectura excesivamente literal de la Ley 1010 de 2006, reafirmando que las relaciones laborales contemporáneas también comprenden las interacciones mediadas por tecnologías de la información y las comunicaciones.

La segunda conclusión pone de relieve que la principal dificultad para garantizar la tutela judicial efectiva frente al acoso laboral digital no es sustancial, sino probatoria. La investigación evidenció que las reglas tradicionales sobre producción y valoración de la prueba fueron concebidas para controversias en las que las partes disponían de un acceso relativamente semejante

a las fuentes de información. Esa premisa desaparece cuando la evidencia relevante se encuentra alojada en servidores corporativos, plataformas institucionales, registros de acceso, metadatos o sistemas de almacenamiento administrados exclusivamente por el empleador. En tales condiciones, exigir a la persona trabajadora complejos peritajes informáticos como presupuesto para acceder a la protección judicial supone trasladarle una carga que, en muchos casos, resulta materialmente imposible de satisfacer.

Por esa razón, el estudio concluye que el principio de la carga dinámica de la prueba, previsto en el artículo 167 del Código General del Proceso, debe adquirir un papel mucho más relevante en los litigios derivados del acoso laboral digital. La igualdad procesal exige reconocer que quien controla la infraestructura tecnológica también se encuentra en mejores condiciones para conservar y aportar la evidencia necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En consecuencia, la valoración de capturas de pantalla, conversaciones electrónicas y demás documentos digitales debe realizarse de manera integral y contextual, atendiendo al conjunto del material probatorio y no a exigencias técnicas que, en la práctica, pueden convertir el acceso a la justicia en una garantía meramente formal. Del mismo modo, la destrucción, alteración u ocultamiento injustificado de registros digitales bajo custodia del empleador debe generar consecuencias procesales acordes con el deber de colaboración con la administración de justicia, sin desconocer las garantías propias del debido proceso ni la posibilidad de desvirtuar las inferencias que razonablemente puedan derivarse de tales conductas.

La tercera conclusión confirma que la eficacia de la protección jurídica frente al acoso laboral digital depende, en gran medida, de la transformación de los instrumentos preventivos existentes dentro de la propia organización empresarial. La experiencia comparada y el análisis del derecho vigente muestran que las normas legales solo alcanzan plena efectividad cuando encuentran desarrollo en mecanismos institucionales capaces de prevenir tempranamente los conflictos y de limitar el ejercicio abusivo del poder de dirección. Desde esta perspectiva, la investigación sostiene que la política legislativa futura debe orientarse menos hacia la creación de nuevos tipos legales y más hacia el fortalecimiento de las instituciones preventivas que ya forman parte del sistema laboral colombiano.

En esa dirección, se propone que los Reglamentos Internos de Trabajo incorporen expresamente las modalidades de acoso desarrolladas mediante tecnologías digitales, que los Comités de Convivencia Laboral fortalezcan sus competencias para gestionar conflictos propios

de los entornos virtuales y que los Protocolos Institucionales de Desconexión Laboral dejen de ser simples declaraciones programáticas para convertirse en verdaderos instrumentos vinculantes de organización empresarial. Estas medidas permitirían prevenir de manera más eficaz fenómenos como la hiperconectividad, la disponibilidad permanente, la vigilancia digital desproporcionada y el aislamiento virtual, reforzando simultáneamente la protección de la dignidad humana, la salud mental y el derecho al descanso.

Finalmente, la investigación permite afirmar que la transformación digital no ha modificado la razón de ser del derecho del trabajo, sino únicamente las formas mediante las cuales se ejerce la subordinación. El fundamento constitucional de esta disciplina continúa siendo la protección de la persona trabajadora frente a los desequilibrios estructurales propios de la relación laboral. Precisamente por ello, la modernización del sistema jurídico no debe entenderse como una ruptura con las categorías tradicionales, sino como un proceso de reinterpretación que permita conservar su finalidad protectora en un contexto tecnológico completamente distinto del que existía cuando fueron concebidas.

En definitiva, el verdadero desafío que enfrenta el derecho laboral colombiano no consiste en legislar cada vez más, sino en legislar mejor, interpretar con mayor coherencia y diseñar instituciones capaces de responder a la realidad sobre la que efectivamente deben operar. Solo la articulación entre un régimen probatorio compatible con las particularidades de la evidencia digital, mecanismos institucionales preventivos suficientemente robustos y una interpretación del ordenamiento conforme con la Constitución y con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo permitirá garantizar que la innovación tecnológica no se convierta en un instrumento de precarización de los derechos fundamentales, sino en un escenario compatible con la dignidad humana, el trabajo decente y la justicia social.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. (7 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia.* http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica.* Editorial Trotta.

Congreso de la República de Colombia. (18 de agosto de 1999). Ley 527 de 1999. *por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 43.673. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4276

Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). 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.* Diario Oficial No. 46.160. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (12 de julio de 2012). Ley 1564 de 2012. *Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial No.48.489. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48425

Congreso de la República de Colombia. (12 de mayo de 2021). Ley 2088 de 2021. *por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.672. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970

Congreso de la República de Colombia. (3 de agosto de 2021). Ley 2121 de 2021. *por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.755. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966

Congreso de la República de Colombia. (6 de enero de 2022). Ley 2191 de 2022. *por medio de la cual se regula la desconexión laboral (Ley de Desconexión Laboral)*. Diario Oficial No. 51.909. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586

Congreso de la República de Colombia. (13 de junio de 2022). Ley 2213 de 2022. *Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las*

comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y fle. Diario Oficial No. 52.064. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2213_2022.html

Congreso de la República de Colombia. (4 de agosto de 2025). Ley 2528 de 2025. *Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019*. Diario Oficial No. 53.204. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=188753

Corte Constitucional de Colombia. (10 de febrero de 2020). Sentencia T-043. *Magistrado ponente: José Fernando Reyes Cuartas*. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-043-20

Corte Constitucional de Colombia. (22 de julio de 2021). Sentencia C-233. *Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera*. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/c-233-21.htm

Corte Constitucional de Colombia. (24 de marzo de 2023). Sentencia T-083. *Magistrado ponente: José Fernando Reyes Cuartas*. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-083-23.htm

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (23 de junio de 2021). Sentencia SL2558-2021. *Magistado ponente: Clara Inpes Dueñas Quevedo*. Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (5 de octubre de 2022). Sentencia SL4165-2022. *Magistrado ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez*. Sala de Casación Laboral.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (4 de octubre de 2023). Sentencia SL3168-2023. *Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga*. Sala de Casación Laboral. https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-972502733

García Amado, J. A. (2013). *Deredho, ponderación y motivación.* Editorial Temis.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (13 de julio de 2012). Resolución 1356 de 2012. *por la cual se modifican parcialmente los artículos 3, 4 y 13 de la Resolución 652 de 2012*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161750

Ministerio del Trabajo de Colombia. (30 de abril de 2012). Resolución 652 de 2012. *por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposicione*. Diario Oficial No.

48.427. https://normograma.invima.gov.co/compilacion/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (19 de junio de 2019a). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). ONU. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (21 de junio de 2019b). R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). ONU. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085

Presidencia de la República de Colombia. (24 de junio de 1948). Decreto Ley 2158 de 1948. *sobre procedimiento en los juicios del trabajo (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social).* Diario Oficial No. 26.773. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5259

Presidencia de la República de Colombia. (5 de agosto de 1950). Decreto Ley 2663 de 1950. *por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.407. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983

Presidencia de la República de Colombia. (30 de abril de 2012). Decreto 884 de 2012. *"Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones."*. Diario Oficial No.48.417. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216

Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No.49.523. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Presidencia de la República de Colombia. (18 de julio de 2022). Decreto 1227 de 2022. *por el cual se modifican y adicionan disposiciones relacionadas con el trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935