

La desconexión laboral y el acoso laboral¹

Labor disconnection and workplace harassment

Diana Marcela Peña Cuellar²  & Astrid Daniela Vidal Lasso³ 

Universidad de la Amazonia – Colombia



Para citaciones: Peña Cuellar, D., & Vidal Lasso, A. (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 15(29), 126-146. <https://doi.org/10.32997/10.32997/2256-2796-vol.15-num.29-2023-4231>

Recibido: 19 de noviembre de 2022

Aprobado: 16 de diciembre de 2022

Editor: Fernando Luna Salas. Universidad de Cartagena-Colombia.

Copyright: © 2023. Peña Cuellar, D., & Vidal Lasso, A. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> la cual permite el uso sin restricciones, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre y cuando que el original, el autor y la fuente sean acreditados.



RESUMEN

El objetivo del trabajo fue estudiar la configuración del acoso laboral por la vulneración del derecho de desconexión laboral. Se empleó una metodología de tipo documental con enfoque cualitativo recurriendo al análisis de doctrina, jurisprudencia, convenciones y leyes, organizando la información a través de mapeos de autores y matrices de datos permitiendo esto sustraer lo necesario para la configuración del acoso laboral por la no desconexión laboral. De ahí se sostiene que: i) existe una relación de especialidad sin incompatibilidad entre la desconexión laboral –Ley 2191 de 2022- y la conducta de acoso laboral contemplada en la literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, ii) se genera una redundancia en la producción legislativa, y iii) la desconexión laboral se subsume en la literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. De igual manera, se evidencia que la remisión normativa que realiza la Ley 2191/2022 a la Ley 1010/2006 comporta un desafío en el teletrabajo móvil porque la comunicación y funciones que se asignan se tornan de índole privada.

Palabras clave: Acoso laboral; descanso; jornada laboral; desconexión laboral; derecho humano; reglamento interno de trabajo.

ABSTRACT

The objective of the work was to study the configuration of workplace harassment when the right to disconnect from work is violated. A documentary-type methodology with a qualitative approach was used, resorting to the analysis of doctrine, jurisprudence, conventions and laws, organizing the information through mapping of authors and data matrices, allowing this to subtract what is necessary for the configuration of workplace harassment due to non-disconnection from work. Hence, it is argued that: i) there is a specialty relationship without incompatibility between the disconnection from work -Law 2191 of 2022- and the conduct of workplace harassment contemplated in literal j) of article 7 of Law 1010

¹ Artículo efectuado en el marco de las actividades que desarrolla el Grupo de Investigación FIBIDE de la Universidad de la Amazonia - COL0175628.

² Doctoranda en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Magister en Justicia y Tutela de los Derechos Fundamentales con Énfasis en Derecho Procesal, Especialista en Responsabilidad y Daño Resarcible, Especialista en Propiedad Industrial, Derecho de Autor y Nuevas Tecnologías de la misma casa de estudios. Abogada de la Universidad de la Amazonia. Directora de Investigaciones de la Asociación Colombiana de Derecho Procesal Constitucional, miembro del Instituto Colombiano de Derecho Procesal. Docente de la Universidad de la Amazonia, Co-directora del Grupo de Investigación FIBIDE de la Universidad de la Amazonia. d.pena@udla.edu.co

³ Doctoranda en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Magister en Justicia y Tutela de los Derechos Fundamentales con Énfasis en Derecho Procesal, Especialista en Responsabilidad y Daño Resarcible, Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la misma casa de estudios, Abogada de la Universidad de la Amazonia. Docente de la Universidad de la Amazonia, Co-directora del Grupo de Investigación FIBIDE de la Universidad de la Amazonia. a.vidal@udla.edu.co

of 2006, ii) generates a redundancy in the legislative production, and iii) the labor disconnection is subsumed in literal j) of article 7 of Law 1010 of 2006. Likewise, it is evident that the normative reference made by Law 2191/2022 to the Law 1010/2006 poses a challenge in mobile teleworking because the communication and functions that are assigned become private.

Keywords: Workplace harassment; rest; working hours; labor disconnection; human right; internal work regulations.

INTRODUCCIÓN

A mediados del siglo XX y siglo XXI, los hechos sociales conducen a un cambio trascendental en la historia frente a los derechos del trabajo, por primera vez con la Constitución de Querétaro (1917) se constitucionaliza el derecho al trabajo (art. 123).

Dicho artículo expresa entre otros derechos que se deben fijar reglas sobre la duración de la jornada máxima laboral la cual no excederá de ocho horas y que se otorgará un día de descanso por cada seis trabajados, en igual sentido la mujer que ha dado a luz y en período de lactancia le asiste un descanso obligatorio.

Más adelante, la Constitución de Weimar (1919) marca un hito en cuanto a la integración de principios para los derechos sociales asistenciales de la seguridad social en salud; no obstante, también involucra la necesidad de descanso el domingo.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919) se expide el primer convenio en el que los países ratificantes se obligan a adoptar en su legislación interna normas en cuanto a las horas de trabajo, esto en aras de proporcionar un descanso y vida familiar a los trabajadores.

En Colombia en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo a través del Decreto 2663 de 1950 con el fin de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores y destinó el título VI a la jornada de trabajo y el VII a los descansos obligatorios.

Años más tarde, Colombia constitucionaliza el derecho laboral a través de la constitución de 1991 y propugna el trabajo como un principio, un derecho-deber y un valor social, teniéndose así con el artículo 53 el *descanso necesario* como un principio para tener en cuenta en las relaciones empleador-trabajador.

En igual sentido, el artículo 93 y 53 constitucional conduce a la integración del bloque de constitucionalidad significando esto que Colombia está sujeto a los

tratados internacionales o convenciones que suscriban con desarrollo al trabajo y que en cuanto a las ratificaciones de los convenios de la OIT estos hacen parte integra de la legislación a excepción que la Corte Constitucional los integre como Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto o *lato*.

En virtud de la Pandemia del Covid 19, el legislador colombiano consideró necesario en el año 2022 regular la desconexión laboral en las diferentes modalidades de trabajo a través de la Ley 2191 de 2022 incluyendo que su no cumplimiento o transgresión se considerarían como acoso laboral.

Por consiguiente, el presente trabajo pretende estudiar la configuración del acoso laboral por la vulneración del derecho de desconexión laboral. Para ello, se empleó una metodología de tipo documental con enfoque cualitativo acudiendo a fuentes de información legislativas, jurisprudenciales y doctrinales desde un nivel descriptivo- reflexivo y en aplicación de un método de análisis deductivo. Por lo que se realiza en primera medida un análisis del marco histórico de las normas internacionales del trabajo emanadas por la OIT orientadas a la protección del derecho al descanso/desconexión; posterior, se aborda el escenario colombiano frente a la protección del derecho al descanso/desconexión; seguidamente se estudia la figura del acoso laboral y el derecho de desconexión laboral, y finalmente se esbozan unas breves conclusiones.

Resultados

1. Protección internacional del derecho al descanso

De conformidad con el literal b del artículo 45 de la Carta OEA, el trabajo es un derecho y por ende este se debe desarrollar en condiciones de dignidad asegurando entre otros aspectos la salud del trabajador.

En ese mismo sentido, la literal d) del numeral ii) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha concebido la protección al derecho al trabajo desde la óptica en que el empleador debe proporcionar tiempo de descanso y disfrute de su tiempo por fuera de la jornada laboral por ello la misma debe estar condicionada a unas horas de trabajo, en igual forma lo determinó el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) fue fundada con una idea de justicia social en 1919, por lo que en su preámbulo de constitución se incluyó que en aras de mejorar las condiciones que comportan las injusticias laborales es necesario determinar entre otras cosas una reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

En consecuencia, el primer Convenio emanado por la OIT fue el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (1919, núm. 1)⁴, en el cual se expresó en su artículo 2 que como regla general las empresas industriales públicas o privadas no podían exceder de una jornada laboral de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, a excepción de las personas que ocuparan un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

Posteriormente, en 1930 se expide el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)- C030) y contempla que al sector privado le aplica la misma normativa en cuanto a que la jornada laboral la cual será de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana; no obstante, trae a colación en el artículo 2 la definición de horas trabajo así: “significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”.

Más adelante, en 1935 se crea el Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana núm. 37, indicando que las reducciones de las horas de trabajo por semana serán de cuarenta y que para su implementación esta podrá darse por etapas si es necesario, y ya en 1962 esta organización internacional del trabajo realizó la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)- R116, indicando:

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.
2. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.
3. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.
4. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

⁴ Convenio ratificado por Colombia el 20 junio 1933.

5. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

Lo dicho se encuentra en línea con el descanso laboral⁵ que deben tener los trabajadores puesto que esto permite recuperar su salud, compartir con sus seres queridos y ejecutar actividades relacionadas con la vida en general haciéndose participe de la vida en comunidad, en general entonces comprende horarios en los cuales el personal no se encuentra a disposición del empleador, tal y como se suscitó en el artículo 2 del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)- C030.

Ahora bien, también se propugna en que los períodos y día de descanso coincida para los trabajadores con sus responsabilidades familiares (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y los estipulados por tradición o las costumbres del país (Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957) y que dicho descanso no deberá ser inferior a veinte cuatro (24) horas continuas en el curso de cada período de siete días (Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921).

Así las cosas, podría considerarse que existen dos conceptos relevantes: i) horas de trabajo y ii) horas de descanso; empero, es necesario involucrar una situación más y es el de trabajadores en período de disponibilidad laboral inmediata a petición.

De conformidad con la Conferencia Internacional del Trabajo 93° la disponibilidad laboral no exige que se esté exclusivamente a esa disposición y al parecer, permite al trabajador utilizar parte de su tiempo en sus actividades personales, es decir, no impide que el trabajador pueda realizar algunas actividades personales (OIT, 2005, pág. 21).

A continuación, se abordarán los tres conceptos relevantes desde el caso colombiano pues en este país el horario laboral, el periodo de descanso y el trabajador de disponibilidad tiene fundamento constitucional, legal y jurisprudencial, a su vez a raíz de la pandemia del covid-19 la protección al

⁵ Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7); Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8); Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (núm. 37); Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (núm. 38); Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (núm. 39); Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 49); Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (núm. 65); Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (núm. 109); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), y Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187).

trabajador en cuanto a su periodo de descanso a mutado en una ley de desconexión laboral.

1. Caso colombiano: derecho al descanso y desconexión laboral

Los convenios de la organización internacional del trabajo en Colombia son incorporados en la legislación con ocasión al inciso 4 del artículo 53 de la Constitución y su integración se da a través de la figura del Bloque de Constitucionalidad la cual encuentra asidero en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En consecuencia, este Alto Tribunal ha decantado que el bloque de constitucionalidad se encuentra comprendido por: i) El Bloque de constitucionalidad en *estricto sensu* y ii) El Bloque de constitucionalidad en *lato sensu*.

Al hacer hincapié en *estricto sensu*, se arriba al artículo 93.1 de la constitución política y este estipula que las normas, convenios o tratados internacionales de derechos humanos hacen parte integral de la constitución y su aplicación no puede ser suspendida en estados de excepción. En palabras de la Corte Constitucional:

Se ha considerado que se encuentra conformado por aquellos principios y normas de valor constitucional, los que se reducen al texto de la Constitución propiamente dicha y a los tratados internacionales que consagran derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción (Constitución Política, 1991, art. 93) (Corte Constitucional, Sentencia C-191, 1998).

En lo que concierne al bloque de constitucionalidad *lato sensu*, este se constituye a partir del artículo 93.2 constitucional, que según la Corte Constitucional comprende:

Estaría compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para llevar a cabo el control de constitucionalidad de la legislación. Conforme a esta acepción, el bloque de constitucionalidad estaría conformado no sólo por el articulado de la Constitución sino, entre otros, por los tratados internacionales de que trata el artículo 53, 93, 94 y 214 de la Carta, por las leyes orgánicas y, en algunas ocasiones, por las leyes estatutarias.

En ese orden de ideas y en correspondencia a las normas internacionales del trabajo, la Corte Constitucional en la sentencia C-401 de 2005, expresó que todos los convenios ratificados por Colombia hacen parte de la legislación colombiana de conformidad al artículo 53 constitucional, no obstante, no todos los convenios o normas internacionales acerca del derecho al trabajo hacen

parte del bloque de constitucionalidad y solamente estarán incluidas aquellas que por su disposición en la jurisprudencia así lo disponga:

No todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, como también lo ha realizado en sentencias anteriores.

Así las cosas, en lo que corresponde a la jornada de trabajo se tiene que en Colombia por medio de la Ley 129 de 1931 se aprobó el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, núm. 1 y más tarde mediante resolución número 1º de 1934 se reguló acerca de la fijación de la jornada máxima de trabajo teniendo que serían de ocho horas al día y no podría exceder de cuarenta y ocho en la semana, salvo las excepciones que ahí se estipularon.

Años más tarde, en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo a través del Decreto 2663 de 1950 con el fin de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores y destinó el título VI a la jornada de trabajo y el VII a los descansos obligatorios.

Inicialmente la jornada de trabajo estaba contemplada en el artículo 161 y se tenía que su duración máxima legal era de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana; sin embargo, dicha disposición legal fue modificada por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones” y a partir del año 2023 conforme al artículo 3, la duración máxima de la jornada ordinaria se irá disminuyendo de forma gradual así:

✓ Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

- ✓ Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- ✓ A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley.
- ✓ Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

De otra parte, en lo que atañe al descanso del trabajador, este está concebido como un principio constitucional en el artículo 53 y por desarrollo jurisprudencial se ha constituido como un derecho fundamental para el trabajador⁶ (Corte Constitucional, Sentencia C-103, 2021) y tiene como propósito que él cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo, en aras de un equilibrio de su calidad de vida y así concretar y avanzar en su proyecto de vida, por lo que su materialización ha sido dada través de la limitación de la jornada de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un periodo de vacaciones anuales. (Corte Constitucional, Sentencia C-171, 2020)

Ahora, desde una perspectiva legal el Código Sustantivo del Trabajo estipuló cuatro escenarios referentes con el derecho del descanso:

- ✓ Respecto a la limitación de la jornada de trabajo, tal y como ya se mencionó en líneas atrás el artículo 161 determina que como jornada laboral son máximo ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana; sin embargo, a partir de 2023 se reducirá gradualmente hasta 2025 para quedar en un total de cuarenta y dos (42) horas semanales; adicional que la Ley 1846 de 2017, permite que el empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal sea de 48 horas y se realice mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana.
- ✓ Frente al descanso semanal, debe otorgar un descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo, este es remunerado a su vez que los festivos según los artículos 172 a 185^a.
- ✓ En cuanto a las vacaciones estas se causan anualmente y tienen carácter remunerado de conformidad con en el capítulo IV del título VII;
- ✓ El descanso remunerado también procede para casos de aborto y la lactancia de conformidad con los artículos 237 y 238.

Es de mencionar que el derecho al descanso al tener la connotación de fundamental y humano es irrenunciable y puede ser protegido a través de la acción de tutela.

En este mismo sentido la Corte Constitucional en (Sentencia C-103, 2021) determinó la relación de la jornada laboral con el derecho al descanso así:

⁶ Corte Constitucional, sentencias C-710 de 1996, T-837 de 2000, C-019 de 2004, C-035 de 2005 y C-1005 de 2007

(...) De igual forma ha resaltado la relación que tiene la jornada laboral con el derecho al descanso. Así, ha señalado que, (i) de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la protección del “descanso necesario”, por lo que la imposición de jornadas excesivas o que supongan la permanente disponibilidad del empleado son asuntos contrarios a sus garantías superiores. También ha dicho que (ii) una jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. Y, en línea con lo anterior, (iii) ha admitido la posibilidad de que el trabajador y el empleador puedan acordar que el día de descanso obligatorio sea el sábado, en vez del domingo.

Pese a encontrarse regulado que el trabajador tiene derecho a un descanso y entendiendo que este significa el cese de las actividades laborales; en Colombia a raíz de la pandemia COVID-19 se generaron escenarios de modificación contractual y modalidad de trabajo potencializando el teletrabajo y el trabajo en casa, no obstante, dichas circunstancias conllevó a que el Ministerio del Trabajo mediante Circular 0041 de 2020, impartiera lineamientos respecto del trabajo en casa en aspectos como la jornada de trabajo y la armonización de la vida laboral con la vida familiar, con el fin de que no se transgredieran derechos laborales a los trabajadores tal como el descanso, el ocio y el sano entretenimiento, véase:

- (i) El empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador
- (ii) Los empleadores deben respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se evitará solicitud de tareas.
- (iii) los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que éste tiene derecho.

En igual sentido, las normas del derecho al descanso aplican tanto para el trabajo presencial, al teletrabajo o al trabajo en casa. La Corte Constitucional realizó la siguiente distinción entre teletrabajo y trabajo en casa:

Tabla #1

CRITERIO	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA
Origen	Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, el cual se extiende en un contrato de	Por circunstancias ocasionales, especiales o excepcionales, tal y como ocurre con la pandemia

CRITERIO	TELETREBAJO	TRABAJO EN CASA
	trabajo, sujeto a las reglas generales del CST y a las normas especiales previstas en el Decreto 884 de 2012.	derivada por el COVID-19, que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en el lugar habitual de trabajo.
Vigencia	La definida en el contrato.	En la práctica, hasta tanto desaparezcan las circunstancias especiales que dieron origen a su habilitación
Soporte esencial	Se ejecuta mediante el uso obligatorio de las TICs, tanto para la labor como para el diálogo con el empleador.	No se requiere que sea ejecutado por medio de las TICs, sino que se extiende a toda labor o actividad que no requiera de la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa o entidad.
Formalidades especiales	Como se advierte por las autoridades competentes y se infiere de su marco normativo, exige: (i) visita previa al puesto de trabajo; (ii) sometimiento a la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo suministrada por la ARL; e (iii) informe al inspector de trabajo sobre la existencia de esta vinculación[117].	Ninguna hasta el momento, pues no altera ni modifica el contrato laboral respectivo. Se mantienen incólumes las reglas sobre jornada y pagos suplementarios.
Régimen normativo especial	Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012.	Circulares 0021 y 0041 de 2020 del Ministerio del Trabajo, con la aclaración de que se encuentra en curso un proyecto de ley que pretende regular la materia.

Fuente: elaboración propia con base en Corte Constitucional (Sentencia C-103, 2021)

De tal manera que el legislador previó la necesidad y pertinencia de la expedición de una regulación para la desconexión laboral, por ello, para el año 2022 en Colombia se creó la Ley 2191 de 2022 para regular la desconexión en las diferentes modalidades de trabajo.

Dicha ley indicó que la desconexión es un derecho que le asiste a los trabajadores tanto del sector privado como a los funcionarios públicos y se define de la siguiente manera:

Artículo 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o

jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Se puede precisar entonces que la desconexión laboral tiene un punto relevante y es que en la relación laboral empleador-trabajador no se podrá tener contacto laboral por ningún medio luego del cumplimiento de la jornada de trabajo, ni en vacaciones o descansos, so pena de convertirse en acoso laboral de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley en mención, sin embargo, dicha conducta no será imputable al empleador si no reúne las características de ser persistente y demostrable.

2. Acoso laboral y el derecho de desconexión laboral

Schallenberg (2004, como se citó en Martínez, E. y Ramírez, J., 2013) define que el acoso laboral (mobbing) “describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona”.

Por su parte la OIT, reconociendo y previendo que esta situación de acoso laboral afecta:

1. La salud psicológica, física y sexual de las personas.
2. La dignidad.
3. El entorno familiar y social.
4. La calidad de los servicios públicos y privados.
5. En que puede impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
6. Negativamente a la organización empresarial, la reputación del empleador, la productividad y las relaciones en el lugar de trabajo.

Expidió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) - C190 y lo definió como:

1. A efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y (cursiva propia)
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su

sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Colombia a 2022 no ha ratificado el Convenio en cuestión, empero la protección frente al acoso laboral se ha dado tanto jurisprudencial como legalmente. La Ley 1010 de 2006 en el artículo 1 planteó que dicha ley tiene como objetivo:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Nótese que la ley establece que el acoso laboral es en el marco de las relaciones laborales pues en lo que concierne a la prestación de servicios no se encuentra categorizada allí por no existir una relación de subordinación, lo cual fue declarado constitucional mediante sentencia C-960 de 2007.

En cuanto al fin de la expedición normativa, se tiene que esta propugna por salvaguardar:

Bienes jurídicos como el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa, inc.2 del art. 1 de la Ley 1010 de 2006 y con ello definió el acoso laboral así:

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (cursiva propia)

A modo de comparación de lo regulado en la definición del acoso laboral tanto por la legislación colombiana y la OIT, puede concluirse que mientras el Convenio -C190- indica que no es necesario que la conducta sea repetitiva si no que basta con que esta se ejecute o manifieste una sola vez, la norma colombiana tanto en la ley 1010 de 2006 como la ley de desconexión laboral (Ley 2191, 2022) exigen que la misma sea persistente y demostrable.

Ahora bien, el inc.2 del art. 1 de la Ley 1010 de 2006 establece diversas modalidades de acoso laboral: i) maltrato laboral; ii) persecución laboral; iii) discriminación laboral; iv) entorpecimiento laboral; v) Inequidad laboral y vi) desprotección laboral; más adelante señala que para que las conductas se presuman acoso laboral las mismas deben haberse efectuado de manera *repetida y pública* y que entre dichas conductas se encuentra:

Artículo 7. Conductas que constituyen acoso laboral. (...)

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

De lo *ut supra*, se tiene entonces que existe una relación de especialidad sin incompatibilidad entre la desconexión laboral (Ley 2191, 2022) y la conducta de acoso laboral contemplada en la literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, ya que en el ámbito de la norma general incluye la especial y a su vez genera una redundancia en la producción legislativa, lo que en palabras de Alchourrón, C., y Bulygin, E (como se citó en Vergara, Ó., 2015) significa que un caso se resuelve repetidamente de la misma manera y aunado a ello la desconexión laboral se subsume en la literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 puesto que en ese sistema normativo, los enunciados correlacionan casos con soluciones las cuales se dan a través del método de aplicación de subsunción (Giraldo, 2017), véase:

Gráfica #1

Fuente: elaboración propia

Así las cosas, la norma especial realiza la remisión a la norma general y aquí se encuentra entonces que cuando la desconexión laboral no sea garantizada y se transgrede, para poder configurarla deben aplicarse las normas de la ley 1010 de 2006 y ley 2191 de 2022, es decir:

1. La conducta a catalogarse como acoso deberá haberse ejecutado por lo menos más de una vez.
2. La conducta alegada como acoso tendrá que estar precedida de pruebas que conduzcan a que el trabajador sí ha sufrido una mengua en su derecho a descanso y por ende desconexión laboral.
3. Que el acto debe ser público.

Frente a este tercer requisito, en cuanto a que la conducta se haya realizado en público no quiere decir que se encuentre excluido los comportamientos ejecutados desde la esfera privada, puesto que lo que no opera es la presunción de estar sufriendo acoso laboral y por ende le asiste la carga de la prueba para demostrar su afectación. Así lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencia C-780 de 2007:

El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de



las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia

de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.

Significando esto que cuando la actuación sea haya desplegado en público opera la presunción y por ello esta exime a quien alega el acoso laboral de la actividad probatoria, pero si esta ha ocurrido en privado quien manifiesta estar siendo acosado deberá probarlo a través de los medios probatorios que estipula el Código General del Proceso.

La Ley 1564 de 2012, en el artículo 165 plantea que los medios de prueba son:

Artículo 165. Medios de prueba. Son medios de prueba la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

El juez practicará las pruebas no previstas en este código de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio, preservando los principios y garantías constitucionales.

No obstante, a nivel jurisprudencial bastante se ha discutido frente a qué valor probatorio tienen las capturas de pantalla de WhatsApp y recientemente la posición que ha sostenido Corte Constitucional es que estos alcanzan el valor de prueba indiciaria lo que significa que necesita valorarse de manera conjunta con otros medios de prueba. (Sentencia T-043, 2020)

Lo anterior comporta un desafío en los trabajos que son desarrollados bajo la modalidad del teletrabajo móvil, ya que el trabajador ejecuta sus actividades laborales valiéndose únicamente de las herramientas tecnológicas y de la información y la comunicación en dispositivos móviles para el desarrollo de su trabajo, ello de conformidad con la Ley 1221 de 2008 la cual expresa frente a esta modalidad de trabajo que corresponde a “aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales

para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles” (art. 2)

Si bien es cierto, el numeral 1 del artículo 6 indica:

A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Posterior, el artículo 2.2.1.5.3 del decreto 1072 emanado por Ministerio del Trabajo expresó que el contrato con el teletrabajador debe cumplir con los requerimientos del artículo 39 del Código Sustantivo del trabajo y en especial frente a “Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal”.

En sentencia de constitucionalidad C-103 de 2021, la Corte Constitucional decidió acerca de la inexequibilidad del numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y concluyó lo siguiente:

141. Sobre la base de lo anterior, en cuanto a la figura del teletrabajo, la Corte destacó que el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 no puede ser entendido bajo ninguna circunstancia como un precepto que aumenta la jornada laboral semanal definida en la ley o que excluye la existencia de un tope en el tiempo de ejecución de las actividades contratadas, puesto que una aproximación en ese sentido está claramente proscrita por la Carta, por lo que, en estricto sentido, la norma en mención no desmejora los derechos sociales de los trabajadores, ya que la jornada máxima semanal sigue siendo la misma, solo que, sobre la base de la flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio por priorizar los resultados y dada la ausencia de un control físico directo sobre la actividad, se admite que se trata de una relación especial cuya jornada máxima se distribuye por el acuerdo entre las partes, como lo permite el artículo 3° del Decreto 884 de 2012, brindado al trabajador la posibilidad de acceder a una libertad de acción distinta a la que se tiene por parte de quien presta física y directamente sus servicios, y a quien, por tal razón, se le puede ordenar la ejecución de actividades suplementarias.

142. De esta manera, al no estar sometido a una presencia física en un lugar de trabajo, el teletrabajador se somete a unas condiciones especiales de prestación del servicio, en las que priman las metas, los resultados y la ejecución de lo contratado, a partir del uso de tecnologías que brindan dicha flexibilidad, la cual se traslada a la fijación de los días y horarios de prestación del servicio, siempre sobre

la base del límite de la jornada máxima legal de 48 horas o de cualquier otra que se fije por el legislador. Se trata de un esquema que sigue, *mutatis mutandi*, el formato de distribución de la jornada por mutuo acuerdo entre las partes del contrato de trabajo, que se consagra en el literal d), del artículo 161, del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo que siguiendo las líneas de la Corte Constitucional al trabajador se le puede ordenar la ejecución de actividades suplementarias en jornadas de trabajo flexible y, por ende, probar una vulneración al derecho al descanso y/o desconexión no estará sujeta a la presunción de acoso laboral puesto que la comunicación y funciones que se asignan se tornan de índole privada.

Es menester precisar que el trabajador que quiera activar el proceso de queja por acoso laboral cuenta con el término de tres años luego de la comisión de la conducta so pena que esta se declare caducada (Ley 2209, 2022, art.1). El empleador se encuentra en el deber de adoptar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y entre ellas que en el reglamento del trabajo se fijen los “mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo”. En las empresas donde existan comité de convivencia laboral podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo (Ley 1010, 2006, núm. 1. Art 1).

Conclusiones

Aparentemente el legislador pareciera dar un trato diferenciado en lo que significa el derecho al descanso y el derecho a la desconexión laboral, sin embargo no se suscita su diferencia sustancial ya que en la definición que se esboza para desconexión laboral es el derecho a no tener contacto con el empleador por fuera de su jornada de trabajo, en vacaciones y/o descansos, y de otro lado, el derecho al descanso está concebido como el cese de actividades laborales en pro de la recuperación del desgaste que genera el trabajo, en aras de un equilibrio de calidad de vida; por lo que no se considera que la desconexión laboral sea un derecho autónomo o de nueva categoría conforme a la expedición de la Ley 2191 de 2022.

Tampoco se considera que se haya producido un suceso novedoso en cuanto a que la transgresión de derechos como el descanso y/o desconexión laboral conduzcan a la configuración de un acoso laboral pues la literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 ya había concebido como conducta de acoso la exigencia de laborar en horarios excesivos, modificar o cambiar la jornada laboral de forma intempestiva y la exigencia de trabajar los días de descanso, si lo que la Ley pretendía era establecer el derecho a la desconexión laboral como un derecho autónomo entonces debió dar su reglamentación y consideraciones frente al mismo como un derecho fundamental y establecer bajo que conducta se consideraría acoso laboral.

Además de lo anterior, se considera que debe existir una modificación legislativa en cuanto a las normas de jornada de trabajo en los teletrabajadores móviles y con ello en la carga de la prueba, ya que él ejecuta sus actividades laborales por medio de las TIC en dispositivos móviles, por lo que probar una vulneración al derecho al descanso y/o desconexión no estará sujeta a la presunción de acoso porque la comunicación y funciones que se asignan se tornan de índole privada.

Bibliografía

- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Bermúdez Tapia, M. (2022). El Impacto Negativo de la Pandemia del Covid-19 al Índice de Desarrollo Humano en el Perú. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 14(27), 5–19. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.27-2022-3806>
- Caro Benítez, M. (2022). Constitucionalización del Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Una mirada desde el enfoque Basado en Derechos Humanos y Goce Efectivo de Derechos. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 14(27), 155–179. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.27-2022-3814>
- Congreso de Colombia. (1931). Ley 129. *Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones*. Diario Oficial No. 21.865. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0129_19_31.htm
- Congreso de Colombia. (1950). Decreto 2663. *Sobre el Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.407. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010. *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.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 47.052. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1564. *Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.489. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2101. *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.736 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Congreso de Colombia. (2022a). Ley 2209. *Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006*. Diario Oficial No. 52.043 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2209_2022.html
- Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191. *Por medio de la cual se regula La Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Constitución de Querétaro. (1917).
- Constitución de Weimar. (1919).
- Constitución Política de Colombia. (1991).
- Correa Fernández, M. de J., Luna Salas, F., & Pacheco Benjumea, M. P. (2022). Valor Probatorio del Documento Electrónico a la Luz de la Digitalización de la Justicia en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 14(28), 302–324. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.28-2022-3976>
- Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia C-171. (M.P. José Fernando Reyes Cuartas). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-103. (M.P. Alejandro Linares Cantillo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia C-191. (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-191-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-401. (M.P. Hernando Herrera Vergara). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-401-05.html>.
- Corte Constitucional de Colombia. (2007a). Sentencia, C-960. (M.P. Manuel José Cepeda Espinoza). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007b). Sentencia, C-780. (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/C-780-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia, T-043. (M.P. Alejandro Linares Cantillo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm>

- García Salas, C. (2020). Futuro y perspectivas del trabajo en el marco del COVID-19. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 12(24), 399–409. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.12-num.24-2020-2683>
- Giraldo, Ó. A. (2017). Subsunción y Aplicación en el Derecho. *Jus Filosofía* 3, pp. 23-58. <https://core.ac.uk/download/pdf/213559887.pdf>
- Martínez, E., Ramírez, J. (2013). *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación*. En XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 0041. *Lineamientos respecto del trabajo en casa*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Organización de los Estados Americanos. *Carta de la Organización de los Estados Americanos* (A-41). (1948). https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Gobernanza institucional y reuniones oficiales*. Oficina del Consejero Jurídico. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/governance-meetings/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1921). *Convenio sobre el descanso semanal (industria)*, núm. 14. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, núm. 30. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030
- Organización Internacional del Trabajo. (1935). *Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana*, núm. 37. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047
- Organización Internacional del Trabajo. (1957). *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, núm. 106. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106#:~:text=Todas%20las%20personas%20a%20las,cada%20per%C3%ADodo%20de%20siete%20d%C3%ADas.
- Organización Internacional del Trabajo. (1962). *Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo*, núm. 116.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. num. 165.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Conferencia Internacional del Trabajo 93ª*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*, núm. 190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Pardo Martinez, O. (2022). La dignidad como fundamento axial de los derechos en el constitucionalismo: praxis judicial colombiana. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 14(28), 360–385. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.28-2022-3981>

Presidencia de Colombia. (2015). Decreto 1072. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Vergara, O. (2015). Ciencia jurídica y sistemas normativos. Dos comentarios a la teoría de la ciencia jurídica de C.E. Alchourrón y E. Bulygin*1 AFD, 2015 (XXXI), pp. 253-278, ISSN: 0518-0872.