

IMPPLICACIONES DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL O MOBBING¹

IMPLICATIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION IN THE WORKPLACE AND ITS IMPACT ON WORKPLACE HARASSMENT OR MOBBING SITUATIONS

Juan Esteban Aguirre Espinosa
<https://orcid.org/0000-0001-9012-9585>
Universidad Católica Luis Amigó
aguirreespinosaesteban@gmail.com

Dany Steven Gómez Agudelo
<https://orcid.org/0000-0003-2687-0146>
Universidad Católica Luis Amigó
dany.gomezag@amigo.edu.co

Sebastián Díaz Bolívar
<https://orcid.org/0000-0001-7314-6412>
Universidad Católica Luis Amigó
sebastian.diazbo@amigo.edu.co
Colombia

Recibido: 6 de marzo del 2024.

Aceptado: 3 de junio de 2024

SUMARIO:

- Introducción.
- Marco teórico.
- Los cambios normativos en el ámbito laboral en Colombia durante la pandemia del covid-19 y su impacto en la prevención del acoso laboral digital.
- El acoso laboral digital en Colombia: una revisión de las situaciones que pueden surgir en el trabajo en casa y el teletrabajo.
- El papel de la prueba digital en casos de acoso laboral virtual en Colombia: cadena de custodia y valoración en la jurisdicción laboral.
- Conclusiones.
- Fuentes de información.

RESUMEN

El presente artículo de investigación analiza los cambios normativos en el ámbito laboral en Colombia durante la pandemia del COVID-19 y su impacto en la prevención del acoso laboral

digital. La emergencia sanitaria mundial ha generado la creación de normas destinadas a regular las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo a distancia. Sin embargo, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto, ha aumentado el riesgo de acoso laboral en el contexto digital, lo que ha generado la necesidad de adaptar las disposiciones normativas a las nuevas realidades del trabajo. Este documento analiza la aportación, contradicción, práctica y valoración de las pruebas digitales en los procesos de acoso laboral, donde la prueba se torna en un elemento fundamental para la acreditación de hechos y la generación de los efectos jurídicos correspondientes.

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral digital, derechos laborales, nuevas tecnologías, transformación digital.

ABSTRACT

This research article analyzes the regulatory changes in the labor field in Colombia during the COVID-19 pandemic and their impact on preventing digital workplace harassment.

¹ Este artículo se deriva de la investigación denominada "El plazo razonable en el Código General del Proceso (ley 1564 de 2012 CGP) y decreto 806 de 2020", la cual fue financiada por la Universidad Católica Luis Amigó- Sede Medellín, Colombia, en el año 2024. Research Organization Registry: <https://ror.org/055d5bf90>

The global health emergency has generated the creation of norms aimed at regulating new forms of work, such as telework and distance work. However, the use of information and communication technologies in remote work has increased the risk of digital workplace harassment, which has generated the need to adapt regulatory provisions to the new realities of work. This essay analyzes the contribution, contradiction, practice, and evaluation of digital evidence in workplace harassment processes, where evidence becomes a fundamental element for the accreditation of facts and the generation of corresponding legal effects.

KEYWORDS: Digital workplace bullying, digital transformation, new technologies, labor rights.

INTRODUCCIÓN

La pandemia conocida como COVID-19 ha dado lugar no solamente a la declaración de un estado de emergencia sanitaria a nivel mundial, lo que ha conllevado en Colombia, con unas implicaciones sociales, económicas, políticas y jurídicas, a la creación de normas destinadas a buscar regulaciones frente a la nueva realidad del trabajo en casa y/o teletrabajo y trabajo a distancia, las cuales han hecho transición a las relaciones laborales de los trabajadores en nuestro país, como consecuencia de la veloz propagación del virus.

El derecho del trabajo no ha sido ajeno a la producción normativa excepcional y temporal surgida durante este periodo histórico, generando de esta forma la necesidad de analizar las diferentes disposiciones normativas para adaptarlas a los nuevos entornos del trabajo, donde las nuevas tecnologías de la información y la comunicación cobran fuerte relevancia con respecto a las nuevas figuras de acoso laboral, mediante el uso de los medios de comunicación digital, y se amplía cada vez más la utilización de chats, mensajes de WhatsApp, videos, fotos y grabaciones, en procesos regulados por la normatividad laboral, medios de prueba aceptados desde la expedición de la ley 527 de 1999, pero poco comprendidos en cuanto a su aportación, contradicción, práctica y valoración en procesos originados por acoso laboral, donde la prueba se torna en un elemento fundamental para la acreditación de hechos y la generación de los efectos jurídicos correspondientes.

Dado lo anterior, la pregunta de investigación es: ¿cuáles han sido las implicaciones jurídicas de la emergencia sanitaria producida por la covid-19 en las situaciones laborales de acoso laboral o *mobbing* en Colombia?

Los objetivos propuestos buscan analizar las implicaciones jurídicas del acoso laboral digital en Colombia durante la pandemia de COVID-19, específicamente en relación a las pruebas digitales utilizadas. Para el desarrollo de la anterior, este trabajo presenta una síntesis de las últimas investigaciones en acoso laboral y acoso laboral digital en diferentes países. Se busca, además, identificar los cambios normativos en materia laboral durante la emergencia sanitaria, describir las situaciones que pueden ser consideradas acoso laboral digital, y resaltar la importancia de manejar adecuadamente las pruebas digitales en estos casos. Se pretende desarrollar un protocolo que proporcione directrices a los empleadores para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y el respeto a los derechos de los trabajadores que realizan trabajo en casa y/o teletrabajo. En conjunto, estos objetivos buscan proporcionar una comprensión más clara de las implicaciones jurídicas del acoso laboral digital en Colombia y contribuir a la prevención y protección de los trabajadores afectados.

Así, el objetivo general consiste en analizar las implicaciones jurídicas de las situaciones de acoso laboral digital en el mundo y más específicamente en Colombia, donde se hayan utilizado pruebas digitales, durante la emergencia sanitaria producida por la covid-19.

Mientras que los objetivos específicos son:

- Identificar cuáles han sido los cambios normativos en Colombia en materia laboral a partir de la emergencia sanitaria producida por la covid-19.
- Describir las situaciones que pueden enmarcar un acoso laboral digital desde las figuras del trabajo en casa o teletrabajo en Colombia.
- Explorar el desarrollo investigativo que ha tenido el teletrabajo alrededor del mundo con las nuevas modalidades de acoso laboral digital.
- Relatar la importancia del manejo de la prueba digital en situaciones de acoso laboral virtual, su cadena de custodia y su forma de llevarlas al conocimiento de la jurisdicción.
- Generar un protocolo en el cual se den directrices generales para los empleadores para

asegurar el cumplimiento de las normativas laborales relativas al respeto de los derechos de los trabajadores, que cumplen sus funciones mediante trabajo en casa y/o teletrabajo.

Los principales referentes normativos son la Constitución Política de Colombia, el Código General del Proceso, la Ley 270 de 1996 Ley Estatutaria de Administración de Justicia, la Ley 527 de 1999 sobre mensaje de datos, la Ley 1010 de 2006, la ley 1221 de 2008, La ley 2121 de 2021, La ley 2088 de 2021 y la ley 2209 de 2022.

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, toda vez que el interés se centró en el rastreo de información y de fuentes documentales, con miras a interpretar la finalidad de la investigación. Para lograr este objetivo, se realizó la búsqueda de artículos de investigación publicados en revistas indexadas e internacionales, que brindan una referencia del acoso laboral en diferentes países. Coherente con el enfoque de investigación, el estudio se ubica en un paradigma socio jurídico retomando como método el hermenéutico, al respecto, Duque, González, Cossio & Martínez (2018) afirman: “con el enfoque teórico de la investigación socio jurídica, el investigador puede obtener el estudio de las problemáticas que detecta de la dogmática en su relación con la realidad social” (p. 23).

Consecuente con lo anterior, la investigación hará énfasis en lo descriptivo–analítico, esto es, pretende comprender y lograr explicar la realidad de las implicaciones de las nuevas tecnologías en ámbito de las pruebas digitales en el acoso laboral. Para el desarrollo de esta investigación, se utilizarán como técnicas de recolección de información la revisión documental y la observación no participante, acudiendo a información obtenida de precedentes judiciales, en lo local, regional y nacional, y a literatura realizada por doctrinantes nacionales e internacionales, expertos en la temática; en cuanto a la observación, se obtuvo información del objeto de la investigación simposios, foros y congresos sobre el acoso laboral, la cual se estableció en una matriz que posteriormente permitió encontrar las diferencias y similitudes en los datos analizados.

MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA: ANÁLISIS DE LAS INVESTIGACIONES MÁS RECIENTES EN ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL DIGITAL.

El acoso laboral ha sido definido como una consecuencia negativa de las interacciones socio-económicas entre trabajadores y empleadores. Este fenómeno genera graves

situaciones para los derechos humanos de los empleados, disminuyendo su dignidad y generando ambientes de trabajo poco sanos, corruptos e indecentes. Algunas de las formas de discriminación más comunes son el bullying, el acoso propiamente dicho, el estigma y la discriminación. Es importante entender que esta situación genera fuertes perjuicios en contra de la salud de los empleados (Amoadu et al., 2023).

Una de las formas para prevenir el acoso laboral es la creación de ambientes laborales seguros o (PSC) por sus siglas en inglés. Sin embargo, la creación de ambientes laborales sanos dependerá muy en concreto, de cada una de las empresas en las que se quiera implementar. La diferencia en el criterio que ha tenido la creación de los distintos modelos y los grandes problemas de informalidad en los países en vías de desarrollo, han dificultado la creación de protocolos masivos para la creación de trabajos seguros (Amoadu et al., 2023).

El acoso laboral no es solo un fenómeno que afecte a las víctimas del mismo. Se han hecho investigaciones donde se ha concluido que este también puede generar importantes daños para las personas que lo están observando. El estrés generado a los empleados que lo observan se deriva de la percepción de no encontrarse en un ambiente seguro. Si una persona observa el maltrato laboral puede sentir que en cualquier momento puede ser ella la víctima, generando un daño psicológico (así no sea percibido por el mismo trabajador observador). Esto perjudica la productividad de las empresas y la concreción de un oficio seguro (Nielsen et al., 2023).

Aún más preocupante es la afectación que la salud mental puede tener no solo para los colaboradores, sino también para sus familias. En EEUU se investigó existía una posible relación entre los problemas de salud mental para los niños en los hogares. Luego de realizar una encuesta a más de diez mil niños entre los 4 y 17 años, se encontró que cuando los padres recibían el maltrato laboral, los niños tenían hasta el doble de probabilidad de desarrollar una enfermedad mental en su edad adulta. Las encuestas fueron realizadas entre 2010 y 2015 (Liu & Kawachi, 2023).

Este fenómeno también tiene una importante problemática relacionada con el género, las mujeres pueden llegar a ser las más afectadas sobre todo en tema de inequidad salarial y acoso sexual en sus funciones. En Brasil, durante la pandemia de covid-19, un grupo de

investigadores se propuso examinar el impacto que la enfermedad había tenido en contra del ambiente laboral de las trabajadoras del sector salud. Este estudio encontró que las mujeres debían enfrentarse a situaciones de: falta de equipos de infraestructura física, falta de equipos bioseguros, agresión por parte de médicos y jefes, humillación y persecución para quienes no podían aguantar el ritmo de trabajo. Esta situación se agravaba por la situación de vulnerabilidad que muchas mujeres experimentaban por estar en cargos de menor jerarquía que sus compañeros masculinos (Da Silva et al., 2023).

También relacionado con el tema del trabajo en el sector salud, en China se ha investigado las formas de violencia que tienen que afrontar estos trabajadores. Se encontró de acuerdo con encuestas realizadas en 2019 que la gran mayoría (90%) de los empleados habían sufrido violencia en sus lugares de trabajo. Las formas de violencia más comunes consistían en: agresiones verbales (87,25%), amenazas (68,50%), violencia física (40,6%) y acoso sexual (7,50%) (Yan et al., 2023) (Li et al., 2023).

La violencia para los trabajadores del sector salud no fue un fenómeno exclusivo de China, en EEUU se encontró que la probabilidad de tener enfermedades de salud mental severas a causa de la violencia que se sufría en el trabajo, era mucho mayor que para las personas que sufrían estas situaciones en sus funciones. Las enfermedades más comunes que enfrentaron los trabajadores de la salud fueron: depresión, ansiedad, estrés postraumático, y hasta ideaciones suicidas (Tiesman et al., 2023).

Para los trabajadores jóvenes, la situación tampoco es mucho mejor. De acuerdo con una masiva encuesta realizada en los EEUU, los asalariados menores de 25 años son más propensos a sufrir agresión laboral en sus lugares de trabajo. De los asalariados encuestados, el 60% afirmó haber sido acosado y el 24% haber recibido formas de acoso sexual por parte de sus jefes o compañeros. Se encontró, además, que es más probable que las mujeres reciban formas de acoso sexual, mientras que los hombres reciban formas de abuso verbal (Rauscher et al., 2023).

A esta situación de abuso a la que pueden estar expuestos los trabajadores más jóvenes, académicos de Australia han decidido iniciar una campaña para fomentar la diversidad en las firmas de abogados y la protección de los practicantes. Se descubrió que en la mayoría de las firmas legales que existen en el país no hay

diversidad por parte de grupos étnicos distintos, a pesar de ser Australia un país cada vez más diverso. Se inició entonces una campaña con resultados exitosos que buscaba la protección de los practicantes, a través de una socialización de sus derechos y campañas de concientización en las firmas (Hewitt et al., 2023).

En el mismo sentido, la comunidad LGTBIQ+ es objeto de situaciones de acoso laboral por sus preferencias sexuales. Según estudios realizados en el mercado laboral estadounidense por universidades canadienses, entre el 3% y el 12% de los empleados forman parte de esta comunidad. A pesar de ello, esta comunidad sigue siendo discriminada y las situaciones que los afectan son: el tener que esconder su identidad sexual y de género, experimentar problemas financieros por su condición, sufrir de afectaciones a la salud mental y física por el acoso, sentirse excluidos de sus compañeros y sentirse incómodos en su lugar de trabajo (Imsirovic et al., 2023).

Al analizar países como Hungría, se ha encontrado que el fenómeno del acoso laboral ha sido poco estudiado por las autoridades del país. Un grupo de investigadores decidió observar la prevalencia de este fenómeno dentro de la sociedad húngara. Se descubrió que al menos la mitad de los trabajadores del país habían sufrido acoso laboral (48,7%), se encontró además que el 11% de los trabajadores sufría de este fenómeno con una frecuencia semanal o diaria. Desde una perspectiva de género, las mujeres sufrieron más este fenómeno que los hombres. Si se mira desde el cargo que ostentan las personas, los empleados en cargos más importantes sufrían menos de este fenómeno, mientras que los trabajadores con menos autoridad eran más acosados. También se concluye en este artículo que la simple exposición a conductas de acoso laboral (sin ser víctima de ello), tenía serios problemas para la salud mental de los empleados (Szusecki et al., 2023).

Al analizar otros países de Europa del este, la situación del maltrato laboral y sexual llega al punto de no tener una regulación específica en el código laboral. En Bulgaria, un país europeo apenas una ley del año 2019, buscó integrar estos conceptos en el Código Laboral con resultados dudosos para los trabajadores. Se encontró por parte de los especialistas que esta legislación no ha sido suficiente y que es necesaria la inclusión de tratados internacionales de derechos humanos,

para lograr una mayor protección por parte del Estado búlgaro (Lazarova & Mihaylov, 2023).

En otros países europeos como Francia, desde una perspectiva de salud, se ha concluido que el acoso sexual también se hace prevalente en este país. La legislación francesa hace obligatorio que todos los empleadores actúen en contra de este fenómeno con medidas institucionalizadas en sus compañías. Se ha hecho necesario garantizarles a las víctimas de esta forma de acoso sexual y laboral que puedan hablar con total tranquilidad, sin temor a las represalias a la hora de preservar su trabajo. Este esfuerzo por garantizar que la víctima pueda denunciar no puede recaer únicamente en la empresa, el médico tratante, el psicólogo, el área de gestión humana tienen la tarea de garantizar la denuncia libre (Salembier-Trichard & Wardyn, 2023).

Las situaciones de acoso sexual pueden verse agravadas cuando el trabajador se encuentra en una posición de especial vulnerabilidad. En Bangladesh, se ha detectado que las trabajadoras del sector doméstico están especialmente en peligro en situaciones de acoso laboral. No solo la sociedad admite este tipo de acoso, sino que además está una cultura de culpar a la víctima y el silencio absoluto que se debe tener a la hora de sufrir estas situaciones. Las trabajadoras, en lugar de afrontar el problema, deciden evadirlo para evitar la pérdida de sus empleos y el daño a la reputación de la familia de sus empleadores (Nazneen & Huq, 2023).

Otro factor que puede aumentar el riesgo para que un trabajador pueda enfrentar situaciones de acoso sexual es la informalidad. En Uganda, se ha investigado que la gran mayoría de los jóvenes del país se encuentran en el sector informal, una cifra que llega hasta el 90%. Esta gran estadística deja a la mayoría de los jóvenes trabajadores del país por fuera de la normativa laboral que protege a los trabajadores que cuentan con trabajos formales. La precaria relación laboral de estos obreros expone a su gran mayoría a que las situaciones de acoso sexual se den con mayor frecuencia y la posibilidad de ser denunciados no se realiza por miedo a pérdida del empleo y la cultura del silencio frente a estas situaciones (Namuggala & Oosterom, 2023).

La eliminación del acoso sexual se vuelve entonces un imperativo que todos los países del mundo deberían tener en sus legislaciones. En los años recientes, el movimiento #MeToo ha buscado que las situaciones de acoso sexual logren mayor visibilidad y puedan ser atacadas

por los gobiernos. Académicos de EEUU realizaron un rastreo de los cambios normativos en la legislación laboral de 192 países del mundo. Se encontró que 13 países del mundo incluyeron el acoso sexual en su lista de conductas prohibidas entre trabajadores y empleadores. A pesar de los avances, se evidenció que en el 22% de los países de altos ingresos, el 26% de los medios y el 34% de los bajos aún es legal realizar conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo (Heymann et al., 2023).

No obstante, el grave panorama, la situación es un llamado de atención para erradicar este fenómeno lo antes posible. Es allí donde se ha encontrado en Corea del Sur que, para evitar el acoso, es necesario que las organizaciones y los líderes creen políticas efectivas. Los gerentes pueden implementar políticas moldeables que aprendan de los casos que van ocurriendo, socializar las políticas con los empleados para evitar el fenómeno de no denunciar y tener líderes que sepan la forma de solucionar estos conflictos, en especial para temas de acoso sexual (Park, 2023).

Frente a las posibles soluciones que se pueden utilizar para afrontar este problema, investigadores españoles quisieron observar si era posible crear una mediación en situaciones de acoso laboral con la ayuda de una inteligencia artificial, es decir, comentar sus problemas y llegar a un acuerdo al hablar con la IA en lugar de hacerlo con un ser humano. Se ha encontrado que en los ambientes laborales en que las personas son felices, prefieren hablar sus problemas con un ser humano. Al contrario, cuando el acoso se presenta en ambientes laborales más difíciles, las personas preferían hablar con una herramienta más impersonal, como un computador o una inteligencia artificial. A pesar de ser una investigación aún por avanzar, una muestra de 329 personas evidencia que el uso de IA puede ayudar a mediar en ambientes laborales difíciles (De Obesso Arias et al., 2023).

De no tomar medidas urgentes para erradicar el acoso que sufren algunos de los empleados, los entornos laborales pueden convertirse en verdaderos campos de batalla. También en Corea del Sur, investigaciones han encontrado que el acoso laboral no solo puede perjudicar la salud mental de los colaboradores, sino que se puede convertir en situaciones de graves actos de venganza entre los empleados víctimas y los victimarios. Laborantes insatisfechos pueden recurrir a actos de desquite y sabotaje para hacer justicia por mano propia cuando no encuentran

apoyo dentro de las empresas que trabajan. Las personas que toman la decisión de vengarse ya pasaron el miedo a ser despedidos, de hecho, quieren irse de sus empresas, pero prefieren no hacerlo hasta ver a su victimario pagando por lo que les hicieron (Roh et al., 2023).

Como se pudo leer en los estudios presentados, el acoso laboral es un fenómeno que ha existido siempre en el mundo, pero que ahora gracias a los nuevos movimientos sociales y feministas, ha ido ganando visibilidad para ser erradicado. A pesar de ello, hay una forma de acoso laboral de la que apenas el mundo ha empezado a oír mencionar, el acoso laboral digital, también llamado *cyberbullying*, esta forma de acoso consiste en utilizar las formas del acoso laboral tradicional, pero realizado a través de los medios de comunicación digitales como lo pueden ser: correos electrónicos, mensajes instantáneos, WhatsApp, uso indebido de redes sociales y corporativas (Rajbhandari & Rana, 2023).

Al entrar un poco más en investigaciones realizadas al *cyberbullying*, la pandemia del covid-19 también marcó un antes y un después para los entornos ocupacionales. Las nuevas formas de comunicación hicieron que las empresas pudieran seguir trabajando a pesar de tener a sus trabajadores confinados en sus casas, sin embargo, se generaron nuevos entornos y situaciones donde los trabajadores podían tener que enfrentar el acoso por parte de sus jefes y compañeros. El problema, a diferencia del acoso laboral tradicional, es que el acoso laboral digital aún tiene grandes vacíos regulatorios (Marcos, 2023).

Específicamente en Japón, la entrada de la pandemia de covid-19 incrementó sustancialmente los niveles de acoso laboral digital que estaban sufriendo los trabajadores. De acuerdo con una investigación llevada a cabo en el país nipón con una muestra de más de 1200 empleados, la mayoría de estos trabajadores reportaban haber sufrido acoso en sus trabajos. Factores como la juventud podían influir en la posibilidad de ser víctima del mismo. Las consecuencias de este fenómeno para los empleados se evidenciaron en estrés psicológico, insomnio y soledad (Ikeda et al., 2022).

La presencia del *cyberacoso* ha llevado a que muchos países del mundo empiecen a cuestionar si sus legislaciones laborales se encuentran preparadas para enfrentar este fenómeno. En Ecuador, se encontró el elevado número de acoso digital durante la pandemia de covid-19. Esto

ha llevado a que investigadores propongan un cambio en la legislación y una reinterpretación en los elementos que legalmente configuran un acoso laboral (Zambrano et al., 2021).

Este tipo de maltrato laboral puede llegar a todo tipo de ocupaciones. En Nepal, se encontró que los profesores pueden ser las principales víctimas por parte de sus estudiantes. Se encontraba como estudiantes molestos con las notas que recibieron por parte de sus docentes, han decidido vengarse a través del matoneo digital. La falta de actuación por parte de los directivos educativos, ha hecho que este fenómeno se vuelva uno de los principales retos que tienen que enfrentar los maestros en el siglo XXI (Rajbhandari & Rana, 2023).

Se han presentado también fenómenos en los que los acosados son los mismos directivos de las instituciones por parte de los padres de familia. En una ocasión, un director de un colegio recibió fuertes respuestas por parte de un padre de familia a los tweets del director (algunos de ellos no tenían nada que ver con la institución educativa) pero aun así recibían las fuertes declaraciones por parte del padre de familia del colegio (Fagell, 2021).

El acoso hacia el personal docente no es algo exclusivo de la educación básica y media, de acuerdo con una investigación canadiense, el acoso digital ha aumentado significativamente en las universidades del país. Luego de preguntarle a los docentes por este fenómeno, se encontró además un grave desconocimiento del mismo por parte de los docentes sobre su existencia y debido manejo. Se ha propuesto que, para contrarrestar el acoso, es necesario que las universidades hagan campañas de socialización con sus profesores y docentes, se cree una política para el manejo adecuado de estos casos con el apoyo del área de gestión humana y se tenga claridad y transparencia en el manejo de estos casos (Bisaillon et al., 2023).

Incluso para trabajos en los cuales las empresas pueden estar un poco más preparadas para enfrentar este tipo de fenómenos por estar en un sector tecnológico, sigue siendo difícil regular el *cyberbullying* y crear entornos seguros para sus trabajadores. Una investigación realizada en Pakistán, encontró que entre 385 empleados de *call center*, el fenómeno del acoso digital seguía siendo parte de sus trabajos y que, además, el ser víctima de estas conductas lleva a una desviación en las relaciones interpersonales con los compañeros y sus familias. Esta desviación

lleva a situaciones de agotamiento emocional e ira para los colaboradores (Syed et al., 2022).

Se ha indagado además la posibilidad de venganza entre los trabajadores que han sufrido el acoso laboral digital. En este capítulo, ya se citaron investigaciones que encontraban como los trabajadores que habían sido víctimas de acoso laboral tradicional preferían permanecer en sus trabajos con la intención de vengarse de sus acosadores. Otra investigación ha encontrado como esta venganza no solo se presenta en entornos físicos, sino que también se presenta en los digitales. Las víctimas deciden tomar revancha de sus victimarios a través de cuentas falsas, escudados en el anonimato de internet, para intimidar y hacer justicia por cuenta propia (Malik & Pichler, 2023).

Como se pudo observar en la primera parte del capítulo, el trabajo para erradicar el acoso laboral no es solo un beneficio para los empleados, el capital humano de una empresa puede ser el que esté en juego. De la misma forma, los entornos laborales en que se encuentra más presente el *cyberbullying*, la posibilidad de que los empleados dejen el trabajo es mayor. De acuerdo con investigadores de la India, en entornos laborales donde hay presencia de acoso laboral digital, así la persona no sea la víctima directa, hay más probabilidad de que el trabajador quiera dejar su empleo, perjudicando a la compañía para la que trabaja (Ciby & Sahai, 2023).

Además de la posibilidad de dejar el empleo, para los trabajadores que quedan en la empresa, su rendimiento y productividad se puede ser seriamente afectado. Al ser víctima de acoso digital, los trabajadores pierden gran parte de su capacidad creativa por estar rodeados de entornos estresantes, amenazados y psicológicamente peligrosos. En un mundo en el que es cada vez más necesario recurrir a la creatividad del talento humano para estar en la vanguardia de la industria 4.0, el tener empleados que sufran de acoso laboral pueden hacer caer en picada a industrias del sector creativo (Kalyar et al., 2021).

Una de las formas que se ha presentado en el mundo para erradicar el acoso digital ha sido a través del uso de inteligencia artificial. Ya se ha detallado como han utilizado la IA para el acoso laboral tradicional en entornos laborales difíciles. Lo que buscó esta investigación fue utilizar la inteligencia artificial para detectar si una persona estaba recibiendo acoso digital. El experimento fue realizado en la India, a través de un software previamente programado, se le

pidió que detectara el *cyberbullying* de acuerdo con las interacciones que se recibían en las redes sociales, específicamente en Twitter. Con una muestra de más de 35 mil *tweets*, la IA tuvo la capacidad de detectar situaciones problemáticas con un acierto superior al 90%. Este avance es muy importante en la prevención del acoso ya que las máquinas grandes bases de datos en poco segundos (Bharti et al., 2022).

El luchar contra las formas de acoso laboral (incluida la digital) se ha convertido en un imperativo de todos los países. Si bien es cierto que la tecnología ha traído la posibilidad de obtener nuevos y mejores trabajos, se ha hecho también necesario que la tecnología sea regulada para que la dignidad en los entornos laborales del siglo XXI sea lograda, así como fue normada para los trabajadores del siglo pasado (Vukelić & Cizmić, 2019).

LOS CAMBIOS NORMATIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL EN COLOMBIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DIGITAL

Una de las grandes conquistas que trajo el siglo XX en el mundo occidental fue la consolidación del derecho del trabajo como una rama autónoma e independiente dentro de la formación especializada de los abogados. Las luchas sociales de los trabajadores por el logro, preservación y garantía de los derechos conllevaron a que en varias Constituciones contemporáneas se otorgara al rango constitucional declaraciones sobre los derechos de los trabajadores.

En Colombia, como en otros países, la pandemia de COVID-19 obligó a muchas empresas a implementar el trabajo remoto o el teletrabajo como medida para garantizar la salud y la seguridad de sus empleados. Esto ha generado un aumento en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para llevar a cabo el trabajo diario, lo que a su vez ha aumentado el riesgo de acoso laboral digital.

La tecnología se aplica cada vez más a distintos ámbitos del conocimiento jurídico, y hay temáticas como las nuevas tecnologías en las relaciones entre empleador y trabajador, aspecto que hace necesario analizar cómo se han practicado y valorado estas pruebas en los procesos por acoso laboral, y revisar cómo se podría consolidar una justicia que proteja las garantías fundamentales de los trabajadores

que utilizan estas pruebas tecnológicas, premisa fundamental en un Estado social de derecho.

El acoso laboral según la Organización Internacional del Trabajo se define como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000).

Esta situación conflictiva en el entorno laboral, se puede percibir como un problema de índole individual, por cuanto es con ocasión a un contrato individual de trabajo, suscrito entre la persona del trabajador y la persona del empleador, donde los agentes protagonistas y partícipes del conflicto son ellos mismos, en actos generalmente de subordinación y de marcada jerarquía, donde de cualquier manera se responsabilizará al empleador por no haber prevenido la conducta acosadora. Al respecto, Vargas (2022) señala:

Ello no significa que la configuración del acoso laboral sólo pueda darse entre superiores jerárquicos y subordinados. Tanto la propia Ley 1010 de 2006 como la jurisprudencia constitucional han avalado la protección contra el acoso laboral horizontal -perpetrado por los pares de la víctima (p. 83).

Por otra parte, en nuestro ordenamiento jurídico se han generado diferentes mecanismos para abordar al acoso laboral, que, en términos de Gil (2015) “es un atropello contra la integridad, la libertad, la igualdad y autonomía. Se constituye en un flagelo a la salud pública por su magnitud y las afectaciones que produce en la salud física, mental y social” (p. 814). A pesar del esfuerzo de generar dentro del ordenamiento jurídico normativa regulatoria y sancionatoria de conductas que puedan ser constitutivas de violencia, maltrato o agresión hacia un trabajador privándole de un ambiente laboral sano y adecuado (Mora, 2014), los poderes legislativo y ejecutivo no han creado o determinado mecanismos unívocos, claros y efectivos capaces de ser usados como armas de defensa por los trabajadores.

De tal suerte que es fundamental no solo conocer el acoso laboral desde su normatividad y los mecanismos de prevención sino también conocer el impacto que tienen los efectos del *mobbing* en la vida del agredido, donde no solo se afectan aspectos subjetivos como la dignidad humana, sino que también se afecta su relacionamiento familiar y social, se vulneran

sus derechos fundamentales y sociales, se atenta contra su salud mental en conexión con la vida, se expone al trabajador a grandes riesgos que pueden llegar a ser fatales, alcanzando a ocasionar daños irremediables, como por ejemplo, en el mejor de los escenarios pero no por ello aceptable, inducir al trabajador a la renuncia de su empleo, quedando este imposibilitado de la percepción del ingreso mínimo vital y móvil que le permita subvenir a sus necesidades y de su familia, aniquilando con aquella la probabilidad de una indemnización por perjuicios. Sobre el particular, Montoya (2022) refiere acciones como: “someter, denigrar, agotar, perseguir, agraviar, marginar física y psicológicamente, generar traumatismos en las tareas, lastimar y finalmente obligar a la víctima a retirarse de la organización” (p. 20).

Así mismo, puede ocasionar afectaciones físicas o psicológicas como enfermedades profesionales –estrés o incluso trastornos incurables y en el peor y más impensable de los escenarios, llevar al trabajador hasta el suicidio, donde su mejor alternativa es quitarse la vida, todo un cumulo de daños y perjuicios causados por el conjunto de conductas de hostigamiento hacia al trabajador, con el fin de amedrentarlo, discriminarlo, humillarlo o intimidarlo, donde no se dimensiona la gravedad del comportamiento, por no pensar por un instante en que el trabajador no es una máquina de producción, por mirarlo de manera superficial como un instrumento más de la cadena de rendimientos y utilidades que conlleva al fin social de la empresa. Según De los Ríos Castiblanco, Aguirre Espinosa y Macías Maury (2017):

El trabajo es considerado un derecho y el medio digno de subsistencia que tiene el ser humano para ganarse la vida, mediante el cual busca la realización de sus aspiraciones personales haciendo su aporte a la sociedad. El trabajador es una persona con capacidad productiva que, al ponerla al servicio de otra, merece respeto y consideración de ser tratado con dignidad en el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, este derecho es intransferible, inalienable e inviolable dentro del marco de las relaciones laborales (p.181).

Si bien es cierto, en el articulado de la Ley 1010 de 2006 de Colombia, se establecen las modalidades de acoso laboral, en ellas se verifica la ausencia del acoso laboral digital como modalidad independiente y que de la misma manera las demás conductas de acoso laboral contienen elementos que atentan contra la integridad de las personas, porque trasciende

en su desarrollo y relación en sociedad, así como en el rendimiento y productividad en el contexto laboral de la persona víctima de este tipo de conductas. El acoso laboral digital guarda una serie de elementos necesarios de ser analizados a más de las modalidades contempladas por la legislación nacional en referencia.

En Colombia, con la expedición de la Constitución de 1991, el derecho al trabajo se le otorgó el rango de derecho fundamental como se puede apreciar en el artículo 25 de la Carta Política y en otras disposiciones de la norma fundamental del Estado. Además, hay diversa normativa que regula el acoso laboral, como se relaciona a continuación:

- La ley 1221 de 2008 reguló en Colombia el trabajo a distancia, como un instrumento de generación de empleo y auto empleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.
- La ley 2121 de 2021 reguló en Colombia el trabajo remoto, como modalidad de trabajo que será aplicable a toda persona natural que se encuentre domiciliada en el territorio nacional.
- La ley 2088 de 2021 reguló en Colombia el trabajo a domicilio, que tiene como objeto regular la habilitación del trabajo en casa, como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales y especiales que se pueden presentar en el marco de la relación laboral, legal, reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve a la variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- La ley 2209 de 2022 es una ley que tiene como objetivo modificar el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que establece el marco legal para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el país. En concreto, la Ley 2209 establece que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en un plazo de tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a las que se refiere la Ley 1010. Esto significa que una persona que ha sido víctima de acoso laboral tendrá un plazo máximo de tres años para iniciar las acciones legales correspondientes y demandar la protección de sus derechos laborales. Después de ese plazo, la víctima ya no podrá exigir responsabilidades y sanciones a los responsables del acoso laboral.

A pesar de estos esfuerzos normativos y regulatorios, el acoso laboral digital sigue

siendo un problema grave en Colombia y en otros países. Lo que requiere de una mayor atención y esfuerzo para abordar este problema y garantizar que el trabajo se realice en condiciones de respeto y seguridad para todos los trabajadores. Esto implica no solo la implementación de políticas y normas, sino también explorar los principios filosóficos que fundamentan la prevención de estas situaciones en los nuevos ambientes de trabajo. Al respecto, Faugier (2022) explica:

Las soluciones como la creación de leyes que regulen las relaciones digitales laborales, la creación de manuales organizacionales para intervenir cuando existan riesgos psicosociales y la interiorización del conocimiento administrativo con la finalidad de generar un debate que se integre al saber técnico actual del área, son cruciales y deberían ser impulsadas con una perspectiva integrativa y orientada a las personas (p. 14).

Durante la pandemia de COVID-19, se han producido cambios normativos en el ámbito laboral en Colombia con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la continuidad de las actividades económicas. Sin embargo, estos cambios también han tenido un impacto en la prevención del acoso laboral digital.

Uno de los cambios normativos más importantes ha sido la implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo en muchos sectores. Si bien esta modalidad puede ofrecer beneficios como la flexibilidad y la reducción de los desplazamientos, también ha aumentado los riesgos de acoso laboral digital debido a la falta de supervisión y control por parte de los empleadores. Sobre el particular, Tellez (2022) señala: “la gran barrera en este caso es la necesidad de acompañamiento empresarial al trabajador para que desde su casa cuente con una infraestructura que impulse su trabajo, al tiempo que pueda con salud hacer las distintas actividades” (p. 21).

Además, la implementación del teletrabajo ha generado nuevos desafíos en términos de protección de datos personales y privacidad de los trabajadores.

Otro cambio normativo relevante ha sido la implementación de medidas de distanciamiento social y la reducción de la capacidad laboral en muchos sectores, lo que ha generado un aumento en la carga laboral y la presión por cumplir con los objetivos y metas establecidos. Esto puede conducir a situaciones de estrés laboral y aumentar el riesgo de acoso laboral digital.

En respuesta a estos cambios normativos, es importante que las empresas adopten medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral digital, como la implementación de políticas claras y protocolos de actuación, la capacitación de los empleados y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso. Además, es importante que se respeten los derechos de privacidad y protección de datos personales de los trabajadores, y que se establezcan medidas efectivas de supervisión y control en el teletrabajo.

Los cambios normativos en el ámbito laboral durante la pandemia de COVID-19 han tenido un impacto en la prevención del acoso laboral digital en Colombia. Para abordar este problema, es necesario que las empresas adopten medidas efectivas y que se garantice el respeto de los derechos de los trabajadores en el teletrabajo y en cualquier otra modalidad laboral.

EL ACOSO LABORAL DIGITAL EN COLOMBIA: UNA REVISIÓN DE LAS SITUACIONES QUE PUEDEN SURGIR EN EL TRABAJO EN CASA Y EL TELETRABAJO

La Constitución de 1991 de Colombia le otorgó al derecho al trabajo el rango de derecho fundamental, lo que significa que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin discriminación alguna. Esto incluye el derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia laboral.

La prevención del acoso laboral desde el ordenamiento jurídico colombiano, fundamenta en varios principios filosóficos, entre los cuales destacan los siguientes:

- 1. Dignidad humana:** la prevención del acoso laboral se basa en el reconocimiento de la dignidad de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, edad, etnia, religión o cualquier otra condición. Esto implica el respeto a los derechos humanos y la promoción de un ambiente laboral libre de discriminación, violencia y acoso.
- 2. Justicia social:** la prevención del acoso laboral se vincula con la búsqueda de la justicia social, la equidad y la igualdad de oportunidades. Esto implica la promoción de políticas y prácticas laborales que aseguren el acceso a trabajos decentes, la protección de los derechos laborales y el trato justo y equitativo para todas las personas.

- 3. Ética laboral:** la prevención del acoso laboral se relaciona con la ética laboral, la cual implica el cumplimiento de los principios y valores éticos en el trabajo. Esto incluye la promoción de la integridad, la honestidad, la transparencia y el respeto a las normas y leyes laborales.

- 4. Solidaridad:** la prevención del acoso laboral también se basa en el principio de solidaridad, el cual implica el reconocimiento de la interdependencia entre las personas y la necesidad de trabajar juntos para construir un ambiente laboral respetuoso y libre de acoso.

- 5. Responsabilidad social:** la prevención del acoso laboral se relaciona con la responsabilidad social de las empresas y organizaciones, la cual implica su compromiso con el bienestar de las personas y la sociedad en general. Esto incluye la promoción de políticas y prácticas laborales responsables y sostenibles, que respeten los derechos humanos y el medio ambiente.

Es así, como los fundamentos filosóficos de la prevención del acoso laboral en el mundo se basan en principios como la dignidad humana, la justicia social, la ética laboral, la solidaridad y la responsabilidad social. Estos principios son fundamentales para promover un ambiente laboral respetuoso, justo y equitativo para todas las personas.

El acoso laboral digital es una forma de violencia laboral que se produce en el entorno virtual y que puede afectar a trabajadores que desempeñan su labor en modalidades como el teletrabajo o el trabajo en casa. Sobre el particular, García (2023) explica: “más de la mitad de las mujeres *ciberacosadas* no se atreven a denunciar, motivado por diferentes causas, tales como el temor a represalias, cambios de puestos, miedo a ser despedidas, dificultad para conseguir pruebas, insuficientes canales de seguimiento y protección a las víctimas (p. 17).

A pesar de que la Ley 1010 de 2006 en Colombia establece las modalidades de acoso laboral, el acoso laboral digital no se contempla de manera específica como una modalidad independiente.

El acoso laboral digital es una manifestación de violencia laboral que surge a raíz de la transformación digital de las empresas y la implementación de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo o el trabajo en casa. Esta forma de acoso se produce en el entorno virtual, por

medio de dispositivos tecnológicos, herramientas de comunicación digital o plataformas de trabajo remoto, y puede manifestarse de diversas formas, como, por ejemplo, a través de mensajes de correo electrónico, chats, mensajes instantáneos, redes sociales, entre otros medios.

Es importante destacar que, aunque el acoso laboral digital no se encuentra expresamente regulado en la legislación colombiana, la violencia laboral sí está contemplada como una forma de violencia que puede ser sancionada en el ámbito laboral. Por lo tanto, es importante que los empleadores implementen políticas y protocolos de prevención y atención del acoso laboral digital, a fin de garantizar un ambiente laboral saludable y respetuoso para sus trabajadores.

Además, es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos laborales y las formas de denunciar este tipo de situaciones, y que cuenten con herramientas y recursos que les permitan demostrar la existencia de acoso laboral digital, como la presentación de capturas de pantalla, grabaciones de conversaciones, correos electrónicos, testigos, entre otros medios. Asimismo, es importante que las autoridades competentes se capaciten en materia de acoso laboral digital y estén preparadas para abordar y sancionar estas situaciones.

No obstante, es importante tener en cuenta que el acoso laboral digital puede tener un impacto significativo en la integridad de las personas, su desempeño laboral y su relación con los demás. Por lo tanto, es fundamental analizar los elementos que caracterizan esta forma de violencia laboral y su posible regulación en la legislación nacional. Sobre el particular, Londoño (2021) señala: “se ha observado la falta de regulación para la prevención del acoso laboral, en aspectos como horarios de trabajo y disponibilidad, el uso de los medios de comunicación, la evaluación de la carga laboral” (p. 12).

Algunos de los elementos del acoso laboral digital incluyen: la repetición de conductas hostiles o intimidatorias, la utilización de medios digitales para difundir información difamatoria o humillante, y el aislamiento social y profesional de la persona afectada. Es importante tener en cuenta que el acoso laboral digital puede generar graves consecuencias para la salud mental y emocional de la persona afectada, así como para su desempeño y productividad en el trabajo.

Si bien la regulación laboral en Colombia contempla diversas modalidades de acoso laboral, tales como

el acoso sexual, el acoso laboral por razones de género, el acoso laboral por razones políticas, religiosas o ideológicas, entre otras, aún no existe una regulación específica en el país que aborde el acoso laboral digital de manera independiente.

El acoso laboral digital en Colombia es un fenómeno que ha tomado mayor relevancia en los últimos años, especialmente con el aumento del trabajo en casa y el teletrabajo debido a la pandemia del COVID-19. En este contexto, es importante revisar las situaciones que pueden surgir en el trabajo en casa y el teletrabajo con relación al acoso laboral digital, y cómo pueden ser abordadas.

1. Hostigamiento y discriminación en línea:

el acoso laboral digital puede manifestarse a través de hostigamiento y discriminación en línea, como insultos, comentarios ofensivos y ataques personales en redes sociales, aplicaciones de mensajería y correo electrónico. Para abordar estas situaciones, es importante contar con políticas claras y protocolos de actuación que establezcan medidas preventivas y sanciones para quienes incurran en este tipo de comportamientos.

2. Monitoreo excesivo y violación de la privacidad:

en el trabajo en casa y el teletrabajo, los empleadores pueden monitorear de manera excesiva la actividad de los trabajadores, lo que puede generar una sensación de vigilancia constante y violación de la privacidad. Es importante establecer límites claros en cuanto al monitoreo y proteger la privacidad de los trabajadores, respetando los derechos fundamentales y las normas de protección de datos personales.

3. Ciberacoso y difamación en línea:

el ciberacoso y la difamación en línea pueden tener graves consecuencias en la reputación y el bienestar emocional de los trabajadores. Es importante contar con herramientas y protocolos para prevenir y abordar estas situaciones, que incluyan medidas de protección y apoyo psicológico para las víctimas.

4. Discriminación por género, orientación sexual, raza o religión:

el acoso laboral digital puede tener un componente discriminatorio por género, orientación sexual, raza o religión, lo que puede generar un ambiente laboral hostil e inseguro para los trabajadores. Es importante establecer políticas y programas de capacitación para prevenir la discriminación y promover la inclusión y el respeto hacia la diversidad.

El acoso laboral digital es un fenómeno complejo que requiere de medidas preventivas y de actuación para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los trabajadores. Es importante que los empleadores adopten políticas y protocolos claros y efectivos para prevenir y abordar estas situaciones, y que los trabajadores conozcan sus derechos y recursos disponibles en caso de ser víctimas de acoso laboral digital. Al respecto, Naranjo et al (2023) indica: “el acoso laboral o *moobing* también está presente en el teletrabajo, con consecuencias negativas, cuando no están claramente delimitadas las características y condiciones del trabajo es fácil transitar al *moobing*” (p. 1).

El acoso laboral digital en Colombia ha sido un tema de creciente interés en los últimos años, ya que se ha convertido en una problemática que afecta cada vez más a los trabajadores, especialmente en el contexto del trabajo en casa y el teletrabajo. Las situaciones de acoso laboral digital pueden manifestarse de diversas formas, como hostigamiento y discriminación en línea, monitoreo excesivo y violación de la privacidad, ciberacoso y difamación en línea, y discriminación por género, orientación sexual, raza o religión.

Para abordar estas situaciones, es necesario contar con políticas y protocolos claros y efectivos que establezcan medidas preventivas y sanciones para quienes incurran en este tipo de comportamientos. Además, es importante establecer límites claros en cuanto al monitoreo y proteger la privacidad de los trabajadores, respetando los derechos fundamentales y las normas de protección de datos personales.

También es fundamental contar con herramientas y protocolos para prevenir y abordar el ciberacoso y la difamación en línea, y que incluyan medidas de protección y apoyo psicológico para las víctimas. Asimismo, es importante establecer políticas y programas de capacitación para prevenir la discriminación y promover la inclusión y el respeto hacia la diversidad.

El acoso laboral digital es un fenómeno complejo que requiere de medidas preventivas y de actuación para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los trabajadores. Sobre el particular, Sánchez (2022) señala: “los fines primigenios del derecho del trabajo son realizables, solo en la medida que se incluyan en su complejidad las nuevas formas de trabajo (p. 21).

Es necesario que los empleadores adopten políticas y protocolos claros y efectivos para prevenir y abordar estas situaciones, y que los trabajadores conozcan sus derechos y recursos disponibles en caso de ser víctimas de acoso laboral digital.

EL PAPEL DE LA PRUEBA DIGITAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL VIRTUAL EN COLOMBIA: CADENA DE CUSTODIA Y VALORACIÓN EN LA JURISDICCIÓN LABORAL

El uso de la tecnología en el ámbito laboral ha traído consigo nuevas formas de acoso laboral, como el acoso laboral virtual, que se produce a través de medios digitales como el correo electrónico, mensajes de texto, WhatsApp, chats, redes sociales y otras plataformas en línea. Este tipo de acoso laboral puede ser difícil de probar, lo que hace que el manejo adecuado de la prueba digital sea esencial en casos de acoso laboral virtual.

En Colombia, la ley reconoce la validez de las pruebas digitales en los procesos judiciales, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos, como la cadena de custodia, la cual busca asegurar la integridad y autenticidad de la prueba digital desde el momento en que se obtiene hasta el momento en que se presenta en el proceso judicial. Es decir, se trata de una serie de procedimientos que garantizan que la prueba no ha sido alterada, manipulada o cambiada en ninguna forma.

La valoración de las pruebas digitales en los casos de acoso laboral virtual también es un tema importante. Los tribunales laborales deben tener en cuenta que la naturaleza de las pruebas digitales puede diferir de las pruebas físicas y deben tenerse en cuenta las particularidades de cada caso en su valoración. Además, en la valoración de las pruebas digitales en casos de acoso laboral virtual, se debe considerar el contexto en el que se produjo la comunicación y las relaciones laborales entre las partes, también revisar que la prueba no se aparte de la valoración del juez, por cuestiones de ilicitud.

La prueba digital juega un papel clave en casos de acoso laboral virtual en Colombia. Es importante que los juzgados y tribunales en sus salas laborales, entiendan la cadena de custodia y la valoración adecuada de las pruebas digitales para garantizar una justicia efectiva y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en un Estado Social de Derecho.

El Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012) en Colombia, establece las reglas para la presentación de la prueba digital en los procesos judiciales. A continuación, se explican los aspectos más relevantes de la normativa:

- 1. Validez de la prueba digital:** el Código General del Proceso reconoce la validez de la prueba digital como medio probatorio en los procesos judiciales. Se establece que las pruebas electrónicas tienen el mismo valor que las pruebas documentales, siempre y cuando se respeten las garantías de autenticidad, integridad y veracidad de la información.
- 2. Admisión de la prueba digital:** para que una prueba digital sea admitida en un proceso judicial, es posible demostrar su autenticidad y la forma en que fue obtenida. La parte que presenta la prueba debe ser capaz de demostrar su origen y la cadena de custodia de la misma.
- 3. Obligación de conservación:** las partes tienen la obligación de conservar la prueba digital en su forma original y mantenerla disponible durante el proceso judicial. Además, se establece que las pruebas digitales pueden ser presentadas en cualquier momento del proceso, siempre y cuando se respeten los términos procesales y se notifique a la contraparte.
- 4. Exclusión de pruebas digitales:** el Código General del Proceso establece que las pruebas digitales pueden ser excluidas del proceso judicial si se demuestra que en su obtención se vulneraron derechos fundamentales, por ejemplo, cuando se accede a la información de un dispositivo sin autorización judicial o consentimiento del titular.

La valoración de la prueba digital será realizada por el juez o tribunal, teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica y las circunstancias del caso en particular. El juez o tribunal deberá valorar la autenticidad, integridad, fiabilidad y pertinencia de la prueba digital, teniendo en cuenta la cadena de custodia y las garantías de su obtención. Sobre el particular, Gómez et al. (2021) señala: “se debe revisar la configuración de los requisitos del mensaje de datos, esto es, si la información es accesible, si se puede identificar su autor, si es íntegra y si es confiable” (p. 22).

El acoso laboral digital es un problema cada vez más común en el mundo laboral moderno, especialmente con el aumento del teletrabajo y

el uso de las redes sociales y otras plataformas digitales en el lugar de trabajo. Si bien este tipo de acoso puede ser difícil de probar, existen varias formas de recopilar pruebas que pueden ayudar en una denuncia.

A continuación, se describen cinco formas en las que se pueden obtener pruebas del acoso laboral digital:

- 1. Capturas de pantalla:** si el acoso se produce a través de mensajes, correos electrónicos o redes sociales, es importante tomar capturas de pantalla de las agresiones y mantener una copia de las mismas. Las capturas de pantalla pueden servir como prueba del contenido de los mensajes y las interacciones, incluyendo cualquier amenaza o comportamiento inapropiado. En el caso de WhatsApp, la copia de la información queda almacenada solo en el dispositivo, salvo que cuente con registro en la nube para conservar copia de los datos.
- 2. Grabaciones:** en algunos casos, es posible grabar las conversaciones o llamadas en las que se produce el acoso laboral digital, lo que puede servir como prueba en una denuncia. Las grabaciones pueden ser particularmente útiles si se producen amenazas verbales o comentarios ofensivos.
- 3. Testigos:** si hay otras personas que han sido testigos del acoso laboral digital, pueden ser llamados a declarar como testigos en una denuncia. Es importante tener en cuenta que los testigos deben ser personas confiables y dispuestas a apoyar la denuncia. Al respecto, Paez (2022) indica: “en muchos casos los testigos son subordinados del acusado, temen represalias y cambian su versión” (p. 26).
- 4. Correo electrónico:** si el acoso se produce a través de correo electrónico, es importante guardar todos los correos relacionados con el acoso laboral, incluyendo los correos de respuesta. Los correos electrónicos pueden servir como prueba del contenido de los mensajes y las interacciones, incluyendo cualquier amenaza o comportamiento inapropiado.
- 5. Documentación de la empresa:** es importante revisar las políticas de la empresa en relación con el acoso laboral digital y conservar cualquier comunicación que se haya tenido con la empresa en relación con el acoso. Esto puede incluir informes presentados a los gerentes, correos electrónicos o cualquier otro tipo de documentación que pueda respaldar la denuncia.

Es importante tener en cuenta que las pruebas digitales pueden ser vulnerables a manipulación o alteración, por lo que es importante preservar la integridad de las pruebas recopiladas y asegurar su autenticidad y veracidad en caso de presentarse ante un tribunal o autoridad competente. La cadena de custodia y el manejo adecuado de las pruebas digitales son elementos fundamentales para su validez como pruebas. En cualquier caso, si alguien está experimentando acoso laboral digital, lo mejor es buscar asesoría legal para saber cuáles pruebas son necesarias y cómo recopilarlas y presentarlas adecuadamente.

CONCLUSIONES

La pandemia del covid 19 obligó a muchas empresas a implementar el trabajo remoto o el teletrabajo, lo que ha generado un aumento en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para llevar a cabo el trabajo diario, lo que a su vez ha aumentado el riesgo de acoso laboral digital.

Es importante destacar que las leyes proferidas por el legislador buscan garantizar que las personas que trabajan a distancia tengan los mismos derechos laborales y de protección que las personas que trabajan en un lugar físico. Esto incluye la protección contra el acoso laboral digital, el cual puede manifestarse a través de diferentes medios electrónicos y digitales, como mensajes de texto, correos electrónicos, llamadas telefónicas, videoconferencias, entre otros.

La transformación digital ha traído numerosos beneficios en el ámbito laboral, como la flexibilidad en el trabajo y la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar. Sin embargo, también ha dado lugar a nuevas formas de acoso laboral, como el *cyber* acoso laboral, por lo que se requiere de una mayor atención y esfuerzo para abordar el problema del acoso laboral digital y garantizar que el trabajo remoto se realice en condiciones de respeto y seguridad para todos los trabajadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Amoadu, I. O., Oyebisi, T. O., & Oyedepo, T. (2023). Mapping evidence on how psychosocial safety climate influence health, safety and performance of workers. *BMC Public Health*, 23(1), 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-13287->

Bharti, S., Yadav, A. K., Kumar, M., & Yadav, D. (2022). Cyberbullying detection from tweets using deep learning. *Kybernetes*, 51(9), 2695-2711. <https://doi.org/10.1108/K-01-2021-0061>

Bisaillon, J., Mercure, C., Villeneuve, S., & Plante, I. (2023). Cyberbullying of professors: what measures are in place in universities and what solutions are proposed by victims? *Studies in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2206431>

Ciby, M. A., & Sahai, S. (2023). When and why workplace cyberbullying influences intention to stay: role of workplace social capital and affective commitment. *International Journal of Manpower*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0183>

Congreso de Colombia (2012). Ley 1564 de 2012. Artículo 103 del Código General del Proceso. [Sección segunda]. Julio 12. D.O: 48.489. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html

Congreso de Colombia (2022). Ley 2213. D.O. 52.064. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2213_2022.html

Congreso de Colombia. (1999). Ley 527. D.O. 43.705. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0527_1999.html

Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia (2a edición). Legis.

da Silva Jr., P. R., Porto, P., Campos Rocha, M., Ryô Tamaki, E., Garcia Corrêa, M., Fernandez, M., Lotta, G., & Nacif Pimenta, D. (2023). Women and working in healthcare during the Covid-19 pandemic in Brazil: bullying of colleagues. *Globalization and Health*, 19(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12992-023-00911-2>

De Obesso Arias, M. d. I. M., Pérez Rivero, C. A., & Carrero Márquez, O. (2023). Artificial intelligence to manage workplace bullying. *Journal of Business Research*, 160, 113813. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113813>

De los Ríos Castiblanco, J, Aguirre Espinosa, J, & Macías, V. (2017). El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la corte constitucional colombiana. *Revista Vox Juris*. 34 (2). <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1076>

Duque, S, González, F, Cossio, N & Martínez, S. (2018). *Investigación en el saber jurídico*. Universidad de Antioquia.

Faugier Contreras, L.E. (2022). Migración del espacio laboral a entornos digitales: riesgos psicosociales ocasionados por la desvinculación social organizacional. *PAAKAT: revista de tecnología y sociedad*, 12(22), <https://doi.org/10.32870/pk.a12n22.723>

- Fagell, P. L. (2021). Career confidential: Principal getting cyberbullied by parent. *Phi Delta Kappan*, 103(3), 66-67. <https://doi.org/10.1177/00317217211058537>
- García, M. (2023). La ciberviolencia de género: nueva modalidad de ciberacoso en el entorno laboral. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 4(7), 1-20. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/99>
- Gil, M. (2015). La violencia sexual como un atentado contra la dignidad de la mujer. *Revista De Derecho De La UNED (RDUNED)*, (17), 813-832. <https://doi.org/10.5944/rduned.17.2015.16296>
- Gómez Agudelo, D. S., Acevedo Valencia, J. M., & Aguirre Espinosa, J. E. (2021). Autenticidad y debido proceso en los mensajes de Whatsapp: Una revisión en los casos de divorcio. *Revista Chilena De Derecho Y Tecnología*, 10(2), 123-148. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58039>
- Hewitt, A., Henderson, S., & Covark, K. (2023). Minimising risks for South Australia's legal interns. *Alternative Law Journal*, 48(2), 143-147. <https://doi.org/10.1177/1037969X231164731>
- Heymann, J., Moreno, G., Raub, A., & Sprague, A. (2023). Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 25(2), 172-193. <https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698>
- Ikeda, T., Hori, D., Sasaki, H., Komase, Y., Doki, S., Takahashi, T., Oi, Y., Ikeda, Y., Arai, Y., Muroi, K., Ishitsuka, M., & Matsuura, A. (2022). Prevalence, characteristics, and psychological outcomes of workplace cyberbullying during the COVID-19 pandemic in Japan: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 22(1), 1087. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13481-6>
- Imirovic, F., Sénéchal, C., & Larivée, S. (2023). Impact of discrimination towards LGBTQ+ people in the workplace: A systematic review [Impact de la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail : recension systématique]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 29(2), 115-135. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2023.01.004>
- Kalyar, M. N., Saeed, M., Usta, A., & Shafique, I. (2021). Workplace cyberbullying and creativity: examining the roles of psychological distress and psychological capital. *Management Research Review*, 44(4), 607-624. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0130>
- Lazarova, N., & Mihaylov, G. (2023). Challenges to preserving the dignity of the worker or employee in the Republic of Bulgaria. *Balkan Social Science Review*, 21(21), 7-29. <https://doi.org/10.46763/BSSR2321071>
- Londoño, A. (2022). *El acoso laboral en Colombia en el contexto de la pandemia COVID-19: modalidades de teletrabajo y trabajo en casa*. (trabajo de grado) <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24138>
- Li, X., Feng, J., Lei, Z., Qu, G., & Gan, Y. (2023). Research Progress of Workplace Violence among General Practitioners at Home and Abroad: Prevalence, Influencing Factors, and Intervention Strategies [国际全科医生工作场所患者源暴力的研究进展: 流行现状、影响因素与干预策略]. *Chinese General Practice*, 26(19), 2318-2332. <https://doi.org/10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0767>
- Liu, S. Y., & Kawachi, I. (2023). Effect of adult's workplace harassment on child's odds of mental health problem. *Current Psychology*, 42(11), 8988-8996. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02211-7>
- López, Y. (2022). Transformación digital de la justicia y discapacidad. En Bustamante, M., Henao, A & Toro, L. *Justicia y Sociedad 5.0*. (pp. 89-109).
- Malik, O. F., & Pichler, S. (2023). Linking Perceived Organizational Politics to Workplace Cyberbullying Perpetration: The Role of Anger and Fear. *Journal of Business Ethics*, 186(2), 445-463. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05234-7>
- Marcos, B. M. (2023). The growth of cyberbullying at workplace after COVID-19: The problems of new forms of communication. En J. P. Olivas-Luján & M. T. Anguera (Eds.), *Perspectives on Workplace Communication and Well-Being in Hybrid Work Environments* (pp. 213-234). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7353-5.ch013>
- Montoya, A., & Galvis, M. (2022) Características del acosado, del acosador y de las acciones de acoso en el contexto laboral. (trabajo de grado de especialización). <https://ridum.unizanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5909>
- Naranjo-Zambrano, M., Llanos-Encalada, M., Morales-Naranjo, I., Ron-Amores, E., & Vergara-Romero, A. (2023). Workplace harassment in psychosocial risks and teleworking in times of health crisis. *Amazonia Investiga*, 12(61), 92-102. <https://doi.org/10.34069/AI/2023.61.01.10>

- Namuggala, V. F., & Oosterom, M. (2023). Social and gender norms informing, voicing, and reporting against sexual harassment among domestic workers in Kampala's informal economy. *Development Policy Review*, 41(4), e12710. <https://doi.org/10.1111/dpr.12710>
- Nazneen, S., & Huq, L. (2023). Domestic workers' agency against workplace sexual harassment: The role of social norms in Bangladesh. *Development Policy Review*, 41(4), e12702. <https://doi.org/10.1111/dpr.12702>
- Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Raknes, B. I. (2023). Witnessing workplace bullying — protocol for a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Systematic Reviews*, 12(1), 119.
- Páez Carrillo, Y. A., & Guillermo Jiménez, W. (2022). El Mobbing o Acoso Laboral: Modalidades, Acoso Digital y Dificultades Probatorias. El Caso de la Rama Judicial. *Verba Luris*, (47). <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.1.9112>
- Park, J. (2023). The Role of Organizational Efforts in Mitigating the Adverse Effects of Workplace Mistreatment on Attitudinal Responses. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3), 1800. <https://doi.org/10.3390/su15031800>
- Rajbhandari, J., & Rana, K. (2023). Cyberbullying on Social Media: an Analysis of Teachers' Unheard Voices and Coping Strategies in Nepal. *International Journal of Bullying Prevention*, 5(2), 95-107. <https://doi.org/10.1007/s42380-022-00121-1>
- Rauscher, K., Casteel, C., Davis, J., Myers, D., & Peek-Asa, C. (2023). Prevalence of workplace violence against young workers in the United States. *American Journal of Industrial Medicine*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/ajim.23479>
- Roh, E. Y., Tarasi, C., & Popa, E. (2023). "I want to get even before I quit." Bullying, counterproductive work behavior, and turnover intention among kitchen professionals. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 22(1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2126957>
- Salembier-Trichard, A., & Wardyn, P. M. (2023). Sexual harassment at work [Harcèlement sexuel au travail]. *La Revue du praticien*, 73(5), 493-496.
- Sánchez Valenzuela, L. D. M., & Ramírez Cardona, C. E. (2022). El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6043-6071. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3859
- Syed, N., Hamid, A. B. A., Su, X., & Bhatti, M. H. (2022). Suffering doubly: Effect of cyberbullying on interpersonal deviance and dual mediating effects of emotional exhaustion and anger. *Frontiers in Psychology*, 13, 941235. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941235>
- Szusecki, T., Konkoly Thege, B., & Stauder, A. (2023). The prevalence and mental health correlates of exposure to offensive behaviours at work in Hungary: results of a national representative survey. *BMC Public Health*, 23(1), 78. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14920-0>
- Tellez Bedoya, C.A., & Tellez Bedoya, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Tendencias*, 23(2), 329-355. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>
- Tiesman, H. M., Hendricks, S. A., Wiegand, D. M., Lopes-Cardozo, B., Rao, C. Y., Horter, L., Rose, C. E., & Byrkit, R. (2023). Workplace Violence and the Mental Health of Public Health Workers During COVID-19. *American Journal of Preventive Medicine*, 64(3), 315-325. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2022.10.004>
- Vargas García, J. (2022). Las vicisitudes en la lucha contra el acoso laboral como deber jurídico en la función pública en Colombia. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/d69a4a4f-5733-4f3e-9a89-4609340b97cd>
- Vukelić, M., & Čizmić, S. (2019). Employee wellbeing in the digital age. En 2019 Zooming Innovation in Consumer Technologies Conference, ZINC 2019 (pp. 100-102). Novi Sad. <https://doi.org/10.1109/ZINC.2019.8769391>
- Yan, S., Feng, J., Gan, Y., Wang, R., Song, X., Luo, Z., Han, X., & Lv, C. (2023). Prevalence and predictors of workplace violence against emergency physicians in China: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 21(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00784-3>
- Zambrano, G. K. R., Basurto, I. J. D., & Zambrano, J. C. A. (2021). Bossal through digital devices in times of co-cyberbullying vid-19 [Ciberacoso patronal a través de dispositivos digitales en tiempos de covid-19]. *Universidad y Sociedad*, 13(S2), 362-367.