

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL CORONAVIRUS : UN PROBLEMA DE ACTUALIDAD.

THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION AND THE CORONAVIRUS : A CURRENT PROBLEM.

Lauren Simanca

Vanessa Salas

Pedro Alvis

Maria Jose Londoño

Integrante del Semillero Derecho Procesal

RESUMEN

El objetivo de este estudio investigativo es reconocer el estado actual de un porcentaje de la mano de obra laboral que con ocasión a la pandemia provocada por el covid-19 ha atendido sus horas laborales por teletrabajo y, en razón a ello se han vulnerado sus derechos como lo son el derecho a la desconexión digital, a la intimidad, a la recreación aun cuando se trate recrearse en plataformas digitales; en la medida que han estado atendiendo asuntos de trabajo aún terminada la jornada laboral, para ello, como método de estudio utilizamos un estudio cronológico, detallado e integrado de las posiciones jurídicas desarrolladas como la planteada por las altas cortes colombianas, lo dicho por la OIT, libros y artículos científicos. Como resultado obtuvimos que, en esta nueva forma de trabajo, si bien hace tiempo se venía usando, y esta pandemia solo ha acelerado el proceso, ha sido poco desarrollada, a pesar de la realidad laboral por la que atraviesan una parte de los trabajadores con ocasión a la pandemia.

PALABRAS CLAVES: Covid-19, Teletrabajo, Normatividad, Desconexión.

ABSTRACT

The objective of this research study is to recognize the current state of a percentage of the labor force that on the occasion of the pandemic caused by covid-19 has attended their working hours by telework and their rights, such as the right to digital disconnection, to privacy and to recreation, have been infringed even when it comes to recreating themselves on digital platforms; in so far as they have been dealing with matters relating to work which has not yet been completed, to this end, as a method of study we use a chronological, detailed and integrated study of the legal positions developed such as that proposed by the Colombian high courts, as stated by the ILO, books and scientific articles. As a result we obtained that in this new form of work, although it had been used for some time, and this pandemic has only accelerated the process, it has been little developed, despite the work reality that some of the workers go through during the pandemic.

KEYWORDS: Covid-19, Teleworking, Regulations, Disconnection.

INTRODUCCIÓN

La repentina pandemia ocasionada por el COVID-19 planteó nuevas situaciones en todos los sectores de la humanidad, alterando de esta manera la forma en que se solía llevar una "cotidianidad", la adaptación a una nueva forma de vivir fue la que más ha costado para las personas y los Estados, sobre todo a saber cómo manejar sus conflictos en medio de la contingencia, como por ejemplo las discordias que nacen del seno de la relación laboral existente entre trabajadores y empleadores, en la que se ven sometidos los trabajadores, esto en razón a que la forma de mantener y realizar el trabajo, ha tenido mayor exigencia para el empleado, Puesto que con ocasión a la pandemia las jornadas laborales se cumplen por medios electrónicos, porque estar interconectados desde casa permite el hecho de seguir utilizando al trabajador después de culminado su horario laboral preestablecido y en algunos casos desconocer el reconocimiento salarial por esas horas extras prestadas, con lo anterior el Estado colombiano en la medida ha tratado de afrontar esta contingencia que ha representado el aislamiento y sobre todo cómo manejar adecuadamente todas las esferas que le competen, entre ellas, un mayor desarrollo del marco jurídico-legal del derecho a la desconexión, poniendo de base el hecho, de que en la actualidad el uso de las TIC'S han demostrado un verdadero impacto para la forma en que se desenvuelven los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas, con la comprensión de que cada vez es mayor el uso que se le da a estas nuevas tecnologías, resaltando con esto que debe haber más leyes sobre la regulación del derecho a la desconexión, siendo uno fundamental extra sistémico y autónomo, este ejercido fuera de las horas laborales en las que se encuentra el empleado.

La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra, en el artículo 23⁴, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a la protección contra el desempleo, a salario igual por trabajo igual, a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y su familia una vida digna.

⁴ Véase en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL CORONAVIRUS : UN PROBLEMA DE ACTUALIDAD

Los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de 1991 son los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana. De allí que se pueda afirmar que tales derechos son inherentes al ser humano: es decir, los posee desde el mismo momento de su existencia -aún de su concepción - y son anteriores a la misma existencia del Estado, por lo que están por encima de él. De este modo la Corte Constitucional en sentencia T -571 de 1992 ha dicho que el carácter fundamental de un derecho no depende de su ubicación dentro de un texto constitucional, sino que son fundamentales aquellos derechos inherentes a la persona humana. La fundamentalidad de un derecho no depende sólo de la naturaleza del derecho, sino que se deben considerar las circunstancias particulares del caso. La vida, la dignidad, al trabajo, la intimidad y la libertad son derechos fundamentales dado su carácter inalienable.

Sin embargo, a partir de la crisis ocasionada a raíz del covid-19, que nos ha tomado por sorpresa a todos, se están viendo afectadas estas garantías en las diferentes ramas de actividades productivas no solo a nivel local o regional, sino que también a nivel mundial. Enfrentar la crisis ha resultado un proceso complejo y más teniendo en cuenta la falta de preparación de los gobiernos para asumir un desafío de esta magnitud, uno de los sectores más golpeados, sin duda alguna han sido los trabajadores, ya que se han perdido millones de puestos de trabajo según informa la OIT en *“OIT: La pérdida del empleo se dispara y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida”*^{5.72}

Debido a que no toda la fuerza laboral fue despedida con ocasión a la pandemia es aquí donde se asume otro de los grandes retos, que es seguir con la producción, ya que las empresas y la economía no pueden estar suspendidas indefinidamente, en este sentido, lo que se debe buscar es evitar a toda costa salir

⁷² Véase en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743056/lang--es/index.htm

del hogar para actividades que no sea indispensables, en razón a que las estadísticas de contagios no son alentadoras, por lo que evitar la presencialidad se hace necesario, lo que da como resultado que para volver a tener un ritmo de trabajo similar al que se tenía antes de la pandemia, tengamos que recurrir a nuevas alternativas como lo son el Teletrabajo, es decir priorizar el trabajo desde cualquier casa con herramientas tecnológicas, que nos permitan estar interconectados y desarrollar nuestras actividades con la mayor eficacia posible, sin duda en teoría pareciera la solución predilecta, pero en la práctica trae mucho más implicaciones, como lo son los espacios en los que se labora, ya que no todos poseen un espacio óptimo para desarrollar las labores encomendadas, tampoco se tiene la certeza o seguridad de que todos los trabajadores cuenten con dispositivos que les permitan esa interconexión, dichas cargas que trae consigo el trabajo de una nueva era que de manera forzosa tuvo que adaptarse a un nuevo estilo de vida al que no se vislumbraba ni en los sueños de los mayores visionarios tecnológicos.

Se puede decir que este confinamiento trajo para el mundo laboral un nuevo escenario, en donde el trabajador se encuentra 100% intercomunicado en la red, atendiendo de esta manera la vida laboral que se acostumbraba llevar antes de la pandemia. Con relación a lo anterior, se ha exigido una mayor disposición por parte de los trabajadores, es decir, estos están teniendo más horas laborales de las estipuladas, las cuales, si bien no están obligados a cubrir, al no ser su horario habitual, puede que lo hagan por miedo a perder el empleo, lo cual abre puertas a que se atente de esta manera contra su integridad física y mental, con su derecho a la privacidad, y generando un mayor número de horas extras laborales no remuneradas. También se puede llegar a observar una flexibilidad laboral siendo esta una crítica permanente sobre la regulación de la relación de trabajo y de la misma prestación del servicio, con el fin de adaptarlas a las siempre cambiantes necesidades y exigencias del sistema productivo, que se plasma en normas jurídicas y genera la individualización de la relación de trabajo⁶, con ello en mente, se pondría entredicho los derechos del trabajador como un sueldo digno,

⁶ Fernández Rocha, Andrés Felipe, La Flexibilización Laboral. [Consulta: 15 de julio, 2020]. Disponible en: <http://derechopublicomd.blogspot.mx/2014/09/la-flexibilizacion-laboral.html>

un horario decente o que no esté expuesto a la explotación laboral por parte de sus empleadores.

Conforme a como se ha ido desarrollando el mundo laboral dentro del marco digital y aunando las circunstancias ocasionadas por el coronavirus y las medidas adoptadas por los gobiernos, que exigen mayor digitalidad dado que las medidas sanitarias así lo dictan, por ello se hace pertinente hablar del derecho a la desconexión digital como derecho fundamental extra-sistemático y autónomo, por parte de los trabajadores de las diferentes actividades económicas fuera de la jornada laboral, tema que ha sido debatido en escenarios anteriores a la pandemia y con mayor razón, debe retomarse dicho debate en estos tiempos de crisis mundial. En palabras de Cristóbal Molina⁷, a medida que los empleadores usen medios digitales para enviar órdenes de trabajo incluso en días y horas de descanso, se deberá debatir acerca de este derecho que tiene dos objetivos principales el primero proteger la salud psicosocial de las empleados, y el segundo facilitar la vida personal libre de intromisión fuera del lugar de trabajo. Un caso que ilustra esta situación es el de Corea del sur, puesto que, según las estadísticas en el año 2014, los trabajadores surcoreanos registraron 2.124 horas de trabajo, una de las cifras más altas de los países miembros de la OCDE.

Al respecto Byung Chul-Han plantea que, con el desarrollo sistematizado de las nuevas tecnologías nos aproximamos a la era de la psicopolítica digital, que coarta nuestra libertad y libre desarrollo, mediante programas digitales y máquinas que hacen el futuro predecible y controlable, mediante los volúmenes de datos denominados BIG DATA. La psicopolítica digital transforma la persona misma positivizada en cosa, que es cuantificable, mensurable y controlable. De esta manera, ninguna cosa es libre, pero nadie se da cuenta de su estado de dominación “El Big Data anuncia el fin de la persona y de la voluntad libre” (Byung- Chul Han, 2014)⁸. De esta manera el autor surcoreano vaticina la transformación

⁷ Para mayor información, véase en: Molina Navarrete, C. (2017). EL TIEMPO DE LOS DERECHOS EN UN MUNDO DIGITAL: ¿EXISTE UN NUEVO “DERECHO HUMANO A LA DESCONEXIÓN” DE LOS TRABAJADORES FUERA DE JORNADA? Revista de la Facultad de Derecho

⁸ Para mayor véase en: Byung-Chul Han. (10/2014). Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Barcelona: Herder Editorial.

de las formas tradicionales de vulneración de los derechos laborales del trabajador, siendo una de sus manifestaciones el sometimiento digitalizado del trabajador; Situación que se pone de manifiesto estando confinados en tiempo del covid-19.

Para el caso de Corea del Sur en un estudio realizado por el Instituto de Trabajo y Sociedad de Corea concluyó que los empleados trabajan alrededor de 11 horas extras a la semana usando “dispositivos electrónicos”; dejando como costumbre trabajar hasta los fines de semana. Según la encuesta 8 de cada 10 trabajadores usa sus dispositivos electrónicos para trabajar después de las horas oficiales de trabajo, esto es solo un ejemplo de lo que sucede en cada país del mundo, por ello empresas de manera unilateral como LG PLUS en Francia prohíbe enviar mensajes a los trabajadores después de terminada su jornada laboral, en países como Filipinas se promueven medias de carácter legislativo, en donde se busca establecer un límite en el que se pueda enviar o contestar mensajes de textos con fines laborales, en palabras del secretario de estado de trabajo de Filipinas “hay un tiempo para la conexión (trabajo) y otro tiempo para la desconexión (vida privada)”, por su parte en Alemania en el año 2014 se inició un gran debate acerca del estrés generado por la sobre carga del trabajo generado por los medios de comunicación a distancia. En Bélgica según Revista del MEYSS en el año 2017, en el país se sancionó la Ley de 5 de marzo de 2017, “ley del trabajo realizable y manejable” que buscaba reordenar el tiempo de trabajo establecido en el contexto de una sociedad que ha cambiado, y que exigiría nuevos equilibrios entre los intereses en juego por parte del empleador y su empleado⁹.

En nuestro país aún es poco el contenido legislativo acerca del derecho a la desconexión digital, por lo pronto podemos encontrar contenido jurisprudencial surgido a partir de un fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia SL5584-

⁹ La síntesis de la Revista del MEYSS Actualidad internacional sociolaboral, núm. 211, abril de 2017, pp.138 y ss. Consultado en: <<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista211/138.pdf>>. También sugerentes los comentarios en el blog de E. Rojo Torrecilla. Consultado en:

<<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/06/una-breve-nota-de-la-ley-belga-de-5-de.html>>e México, 67(269), 891-920.

2017 Radicación N° 43641 en el año 2017 que lo reconoce como un derecho fundamental extra-sistemático y autónomo, y en palabras de la corte definiéndolo como: el simple sometimiento del asalariado a tener disponibilidad y a estar atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, sin encontrarse dentro del horario establecido dentro de la jornada laboral¹⁰. En razón a lo planteado en la sentencia T-552 de 1997, la Corte manifestó: “El derecho a la intimidad implica la facultad de exigir de los demás el respeto de un ámbito exclusivo que incumbe solamente al individuo, que es resguardo de sus posesiones privadas, de sus propios gustos y de aquellas conductas o actitudes personalísimas que no está dispuesto a exhibir, y en el que no caben legítimamente las intromisiones externas. Algunos tratadistas han definido este derecho como el control sobre la información que nos concierne”¹¹⁷³

En este contexto, el derecho fundamental a la intimidad ha sido concebido como la posibilidad de rechazar cualquier intromisión arbitraria sobre el ámbito protegido que su titular ejerce. Por tanto, la intromisión en la intimidad de la persona

⁷³ 10 Consultado en internet:
<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2017/SL5584-2017.pdf>

¹¹ Véase en la página web de la corte constitucional colombiana:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t55297.htm#:~:text=T%2D552%2D97%20Corte%20Cons titucional%20de%20Colombia&text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad,otros%20optar% C3%ADan%20p or%20mantener%20reservadas>

¹² para el desarrollo de esta idea, véase: "Distopia y literatura: De 1984 de George Orwell a los juegos del hambre de Suzanne Collins" de Cindy Lorena Roa Devia.

¹³ PLANT, James. (2009). Monografías.com. Recuperado el 15 de Agosto

de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos82/algunasconsideraciones-recreacion/algunas-consideracionesrecreacion2.shtml>

sucede con el simple hecho de ingresar en el campo que ella se ha reservado, como un aspecto puramente material, físico, objetivo, independientemente de que lo encontrado en dicho interior sea dado a conocer o de los efectos que tal intrusión conlleve. Así pues, el individuo no puede estar sujeto de manera permanente a la observación o a la intromisión de sus semejantes, y en principio, tiene el derecho a reclamar el respeto de espacios excluidos del escrutinio público en donde pueda desarrollarse en plena libertad.

Según la OIT “COVID-19 y el mundo del trabajo” ante la precarización de esta fuerza laboral y los tiempos de crisis que vivimos, debemos hacer lo necesario para la instauración de nuevos sistemas y sobre todo a las tecnologías que sin lugar a duda tomarán un rol protagónico en el futuro próximo, por lo cual la necesidad de regulación se intensificaría, porque si no logramos tutelar los

Derechos mínimos a las personas detrás de las plataformas virtuales, estaríamos en un escenario oscuro y una realidad perversa u orwelliana¹², en la que se consideraría al ser humano como un medio y no un fin en sí mismo, que no padecen enfermedades y tampoco tienen accidentes. Ahora, en los tiempos del covid-19, esta regularización se hace aún más necesaria en nuestro país. A sabiendas de que el Estado se califica y define en función a su capacidad para proteger la libertad y promover la igualdad, la efectiva realización y el ejercicio de los derechos por parte de todos los miembros de la sociedad. El Estado Social de Derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance. Entendiendo que el trabajador debe disponer de su tiempo libre para su recreación, incluso si esta es estar en sus redes sociales como Facebook, Instagram o Twitter. Los trabajadores como todo ser humano tienen la necesidad de tomar un descanso o por lo mucho recrearse dentro de sus horarios libres según Plant, James (2009, Pág. 3)

La recreación es una experiencia integradora para el individuo porque capta, fortalece y proyecta su propio ritmo, es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud o la aptitud física,

aumentar la productividad o la moral de los trabajadores, contribuye también al desarrollo personal y al de la comunidad.¹³ (PLANT, James. (2009))

En esta medida, se entiende como parte fundamental del ser humano sus horarios libres para poder realizar actividades que le construyan para ser mejor ciudadano, en razón a ello, debe garantizar esos tiempos de los que dispone sin tener la presión por parte del empleador de realizar alguna actividad relacionada con el trabajo o el servicio que presta. Por ello, en la sentencia C-449/03 de la Corte constitucional colombiana, respecto al aprovechamiento del tiempo libre, opina que:

(...) Tienen como finalidad la formación integral de las personas y preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano, se integran en los derechos a la educación y a la salud y entonces comparten la garantía y protección que a éstos son constitucionalmente debidos, entre ellos el de formar parte del gasto social. En esa misma sentencia menciona que la recreación es una actividad inherente al ser humano y necesaria tanto para su desarrollo individual y social como para su evolución. Consiste, en un sentido etimológico, en volver a crear¹⁴.

La principal propuesta a la que deriva este trabajo es a la capacitación de los trabajadores, horarios flexibles y acompañamiento debido al estrés derivado no solo de las actividades que realizan sino también debido a la crisis. La implementación de las nuevas tecnologías llegó para quedarse y tendremos que acostumbrarnos a este nuevo tipo de economía y a los cambios que vendrán con ella, impedir el avance de la tecnología sería un absurdo y replegarse de ella aún más.

CONCLUSIÓN

En síntesis, la crisis económica y sanitaria ha llevado a la ocurrencia de cambios estructurales en todas las esferas de la sociedad en la que se incluye el mundo laboral, como mencionamos a lo largo de la ponencia, de manera hay que buscar soluciones a cada una de ellas siendo la principal guardar los protocolos de Bioseguridad tal como lo establecen la organización mundial de salud (OMS) y las medidas establecidas por los gobiernos locales, favoreciendo principalmente el trabajo en casa, pero brindándole garantías no solo a la actividad realizada por los trabajadores sino protegiendo también al derecho que poseen estos a la desconexión digital, porque el trabajo en casa en muchas ocasiones puede crear en el trabajador un alto índice de estrés, esto debido a que muchas veces no hay un horario laboral claramente definido, que tenga en cuenta los espacios, las otras actividades inherentes a la vida doméstica, el acceso y manejo de dispositivos que les faciliten cumplir sus funciones.

Uno de los trabajos que comparte esta línea de pensamiento es “la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017” (núm. 205)¹⁵, en donde se le insta a respetar los derechos y tratados suscritos por los diferentes países en relación a los derechos de los trabajadores, pautas que se deberán seguir acompañadas de demás protocolos de Bioseguridad, resaltando que, sin embargo, es poco el desarrollo jurídico frente al tema.

Teniendo en cuenta todo lo desarrollado y a fin de concluir la presente ponencia resulta conveniente compartir las observaciones a las que se llegó en su desarrollo, al respecto Daniel Peña Valenzuela afirma que, la cuarta revolución industrial llegó con la promesa del desarrollo de la datificación del mundo y del posible encuentro de tecnologías avanzadas y emergentes, la influencia de estas se hace evidente en la digitalización de las empresas, de la cultura, el arte y la sociedad en general, estando el derecho en el centro de esta situación, pues es

este el encargado de la estructura normativa de conductas sociales, instituciones y de concreción de principios y valores sociales¹⁶, a este entender resulta imperativo mencionar que el uso de máquinas inteligentes ha facilitado los medios de trabajos, de modo que se hacía necesaria una estructura jurídica, de este modo, conforme avanzó el uso de tecnologías de la información, así mismo las estructuras de estos nuevos modos de trabajo, dicha situación, ante la actual pandemia que ha acelerado el uso de las máquinas y digitalizado el trabajo, cumpliendo las horas laborales por teletrabajo, permitió conocer la poca regularización jurídica materia de teletrabajo. Teniendo en cuenta que la era de la digitalización vino para quedarse, lo cual se ve claramente reflejado en las circunstancias actuales, lo más lógico es pensar que dicho fenómeno debe llevarse con cuidado, porque con su entrada asumimos muchos retos, no solo los concernientes al espacio y herramientas que utilizamos como ya se mencionó anteriormente, sino también al exceso de trabajo generado por el confinamiento, de manera que con ello se vulnera el derecho a la intimidad y a la recreación de los trabajadores, esto sumando al poco manejo y experiencia que se tiene del tema y a la poca capacitación de quienes asumen este reto, hace necesaria la búsqueda de prontas soluciones al asunto, como diría Peña Valenzuela, el diálogo entre el derecho y la tecnología debe ser muy cercano, pues es lo que de fondo haría que la relación entre ambos sea moldeada teniendo como núcleo fundamental los derechos de los seres humanos y los valores democráticos, el estado como ente garantista debe plantear soluciones jurídicas que salvaguarden los derechos del trabajador ante esta nuevo modo de trabajo. Por todo lo dicho se hace un llamado al Estado sobre la necesidad de una mayor y mejor regularización de dichos escenarios, para cumplir su papel de garante para con los más vulnerables, en este caso los trabajadores, con relación a esto planteado, existe la necesidad de que haya además un compromiso de todos los agentes económicos de mano productiva, estableciendo varios escenarios de actuación, para que haya una garantía real.

REFERENCIAS

Molina Navarrete, C. (2017). El Tiempo De Los Derechos En Un Mundo Digital:

¿Existe Un Nuevo “Derecho Humano A La Desconexión” De Los Trabajadores Fuera De Jornada? Revista de la Facultad de Derecho.

Byung-Chul Han. (10/2014). Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Barcelona: Herder Editorial.

Peña Valenzuela, D. (2018). Prospectiva de la cuarta revolución industrial en las facultades de Derecho. Colombia. Recuperado de internet: <https://dernegocios.uexternado.edu.co/prospectiva/prospectiva-de-la-cuarta-revolucion-industrial-en-las-facultades-de-derecho/>

La síntesis de la Revista del MEYSS Actualidad internacional sociolaboral, núm. 211, abril de 2017, pp.138 y ss. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista211/138.pdf>.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-571-92.htm>

Distopia y literatura: De 1984 de George Orwell a los juegos del hambre de Suzanne Collins" de Cindy Lorena Roa Devia. Recuperado de: <https://www.culturagenial.com/es/novela-1984-de-george-orwell/>

Declaración Universal de los derechos humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Corte Suprema de Justicia, Magistrado Ponente JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN, (2017). Recuperado de: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjun2017/SL5584-2017.pdf>

Corte Constitucional, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, (1997). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t-552-97.htm#:~:text=T%2D552%2D97%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad,otros%20optar%C3%ADan%20por%20mantener%20reservadas.>

PLANT, James. (2009). Monografías.com. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos82/algunasconsideraciones-recreacion/algunas-consideracionesrecreacion2.shtml>

Corte Constitucional, Magistrado Ponente Dr. ALVARO TAFUR GALVIS (2003). Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-449-03.htm>

(Frente A La Pandemia: Garantizar La Seguridad Y Salud En Trabajo, Oit Pag. 15)
Copyright Organización Internacional Del Trabajo 2020 Primera Edición (2020)

R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I_LO_CODE:R205