

**Análisis de los aspectos socio jurídicos que rodearon el trabajo en casa en cuanto al acoso
laboral, durante el período de la pandemia del Covid 19 entre el año 2020-2022 en
Colombia.**

María Angélica Jaimes Gallardo

Amparo Serveleón Rivera

Asesor: Jorge Enrique Suárez Galvis

Universidad de Pamplona

Facultad de Artes y Humanidades - Programa de Derecho

Pamplona- Norte de Santander, 2025

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro a mi familia, quienes siempre han sido mi mayor fuente de apoyo y motivación a lo largo de este proceso. En especial, a mi querido esposo, Campo Elías Tirado Amado, por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo incondicional y compartiendo sus conocimientos y enseñanzas. Gracias a ti, Elías, por guiarme con paciencia y sabiduría, permitiéndome enfrentar los desafíos de cada día con confianza y fortaleza. Tu amor, comprensión y aliento han sido fundamentales para que pudiera alcanzar este logro.

A toda mi familia, gracias por su comprensión, cariño y por creer en mí en cada momento. Este trabajo es el reflejo del esfuerzo conjunto, y su apoyo ha sido esencial para llegar hasta aquí.

Amparo Serveleón Rivera.

A Dios primero por darme la vida. A mis PADRES uno en el cielo que es mi ángel y vive en mi corazón y mi madre en la tierra quien me sigue acompañando y me da su amor incondicional. A mis HERMANOS que han sido motivo de inspiración, gracias por su apoyo. A mi sobrina que sigue mis pasos y me motiva a ser una mejor persona. A mi PAREJA que me ha acompañado en gran parte de este camino y con quien siempre he podido contar. A mis AMIGOS que siempre han creído en mí y me han hecho sentir alguien muy especial.

María Angelica Jaimes Gallardo.

Agradecimiento

Queremos agradecer a Dios creador de todo por darnos la fortaleza, la inteligencia y el entendimiento para sacar adelante este proyecto académico y por demostrarnos cada día que en sus tiempos todo es perfecto.

A nuestra Alma Mater, y todos nuestros docentes de la carrera de derecho, por transmitirnos su conocimiento para nuestro crecimiento personal y profesional como futuras abogadas. A nuestro tutor de tesis por guiarnos y acompañarnos hasta la materialización y consolidación de este importante ejercicio académico.

Gracias Padre Amado.

Tabla de Contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
OBJETIVOS.....	16
OBJETIVO GENERAL.....	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
JUSTIFICACIÓN	17
DISEÑO METODOLÓGICO	17
TIPO DE INVESTIGACIÓN	18
MARCO TEÓRICO.....	19
BASES TEÓRICAS.....	19
MARCO CONCEPTUAL	22
BASES LEGALES	24
UNIDAD DE TRABAJO	26
CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	26
ASPECTOS ÉTICOS	27
CAPÍTULO I.....	28
EXPONER LOS CONCEPTOS DE TRABAJO EN CASA Y ACOSO LABORAL, DE	
ACUERDO A LA NORMA EN COLOMBIA.....	28
CAPITULO II	42
IDENTIFICAR LAS FORMAS DE ACOSO LABORAL EN LA MODALIDAD DE	
TRABAJO EN CASA, LA PROTECCIÓN OTORGADA A LOS TRABAJADORES, Y LA LEY	
2191 DE 2022 COMO RESPUESTA JURÍDICA A DICHOS EVENTOS.....	42

CAPITULO III	62
ESTUDIAR LOS ASPECTOS SOCIO-JURÍDICOS QUE RODEARON EL TRABAJO EN CASA, SURGIDOS DURANTE LA EMERGENCIA DEL COVID 19, DE 2020 AL 2022 EN COLOMBIA	62
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

Listado de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Jurisprudencia del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia.....	32
Tabla 2. Diferencias entre el Teletrabajo y Trabajo en Casa.....	45
Tabla 3. Leyes y Decretos sobre Teletrabajo y Trabajo en Casa.....	47

Resumen

La rápida propagación del COVID-19 a nivel mundial en el año 2020 trajo consigo la amplia adopción del trabajo en casa como medida de prevención para mitigar el contagio de este virus. Esta transición súbita presentó desafíos tanto para los empleados como para los empleadores, quienes tuvieron que ajustarse a trabajar desde casa en poco tiempo debido al distanciamiento físico y el cierre de espacios públicos. La adaptación al trabajo remoto, junto con la inexperiencia en este formato laboral, creó un ambiente propicio para problemas como el acoso laboral, exacerbado por la dependencia tecnológica y la falta de interacción cara a cara. La colaboración virtual resaltó la importancia de la tecnología, pero también abrió nuevas oportunidades para el acoso en línea, aumentando las tensiones laborales debido al estrés provocado por la pandemia. Este estudio analiza los aspectos socio-jurídicos del trabajo en casa y el acoso laboral durante la pandemia de COVID-19 (2020-2022) en Colombia.

Se examinaron aspectos socio-jurídicos específicos relacionados con el acoso laboral de que trata la ley 1010 de 2006, en la modalidad de trabajo en casa (ley 2088 de 2021), y el componente de desconexión laboral con la expedición de la ley 2191 de 2022.

Palabras claves: trabajo en casa, pandemia, aspectos socio-jurídicos, acoso laboral, desconexión laboral.

Abstract

The rapid spread of COVID-19 around the world in 2020 resulted in the widespread adoption of teleworking as a prevention measure. This sudden transition presented challenges for both employees and employers, who had to adjust to working from home in short order due to physical distancing and the closure of public spaces. The adaptation to remote work, along with inexperience in this work format, this created an environment conducive to problems such as workplace harassment, exacerbated by technological dependency and lack of face-to-face interaction. The Virtual collaboration highlighted the importance of technology, but also opened new opportunities for online harassment, increasing workplace tensions due to stress caused by the pandemic. The monographic study analyzed the socio-legal aspects of working from home and workplace harassment during the COVID-19 pandemic (2020-2022) in Colombia.

The Specific socio-legal aspects related to working at home were examined, including the concept of workplace harassment and the application of Law 1010 of 2006 in relation to Law 2191 of 2022 and Law 2088 of 2021. The labor disconnection component of the law 2191 of 2022

Keywords: *remote work, pandemic, socio-legal aspects, workplace harassment.*

Introducción

La propagación global de la pandemia del coronavirus en los primeros meses de 2020 condujo a la adopción generalizada del trabajo desde casa como medida preventiva. Esta transición abrupta generó diversos desafíos tanto para empleados como para empleadores, quienes se vieron obligados a adaptarse a un entorno laboral remoto en un corto período de tiempo. La imposición de medidas como el distanciamiento físico y el cierre de espacios públicos contribuyeron al aislamiento social, afectando significativamente la dinámica laboral y la interacción cara a cara entre colegas.

La adaptación rápida al trabajo remoto, junto con la falta de experiencia previa en este formato laboral, creó un contexto propicio para la emergencia de problemáticas, incluyendo el acoso laboral. La separación física entre los empleados, la dependencia de la tecnología para la comunicación y la presión asociada con la adaptación contribuyeron a un ambiente laboral propenso a malentendidos, conflictos y comportamientos inapropiados.

La necesidad de mantener la colaboración a través de conexiones virtuales destacó la importancia de la tecnología, pero también abrió nuevas oportunidades para el acoso en línea. El estrés y la adversidad resultantes de la pandemia y la transición al trabajo remoto podrían haber exacerbado tensiones en el entorno laboral, elevando la probabilidad de comportamientos de acoso como una manifestación de las frustraciones acumuladas. En conjunto, la experiencia del trabajo remoto reveló la capacidad de la sociedad para encontrar soluciones innovadoras en tiempos de adversidad, pero también resaltó la importancia de abordar las problemáticas nacientes, como el acoso laboral, en este nuevo contexto laboral.

A partir de lo anterior se presenta el desarrollo de un estudio monográfico que se propone

analizar los aspectos socio jurídicos que rodearon el trabajo en casa durante el periodo de emergencia social y económica decretado por la pandemia del Covid-19, 2020-2022 en Colombia, frente al acoso laboral contemplado en la Ley 1010 de 2006.

En el Capítulo I, que desarrolla el primer objetivo del documento expone de manera clara los conceptos de trabajo en casa y acoso laboral de acuerdo a la normativa colombiana.

Por su parte el Capítulo II, permite identificar las formas de acoso laboral en la modalidad de trabajo en casa y la repuesta jurídica a dichos eventos a partir de la promulgación de la ley 2191 del 2022, conocida como ley de desconexión laboral.

Para finalizar el Capítulo III, estudia los aspectos socio-jurídicos que rodearon el trabajo en casa durante la emergencia sanitaria del COVID- 19 del año 2020 al 2022 en Colombia.

Producto de la presente monografía, se llega a unas conclusiones que se derivan del desarrollo de cada objetivo, lo que permite inferir la adquisición de un nuevo conocimiento respecto del caso de estudio.

El estudio de investigación se lleva a cabo mediante un enfoque cualitativo y descriptivo, enfocado en examinar el acoso laboral en la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia de COVID-19 entre los años 2020 y 2022 en Colombia.

Los criterios de inclusión para la selección de información se basan en la evidencia de artículos publicados desde el año 2020 hasta la actualidad, documentos académicos en bases de datos científicas y académicas, documentos descargables y referencias nacionales e internacionales. Estos criterios se establecen para garantizar la calidad y pertinencia de la información recopilada para el estudio.

La investigación se lleva a cabo con apego a los principios éticos fundamentales, asegurando el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad y protección de datos, la

integridad científica, la beneficencia y no maleficencia, la equidad y justicia, así como la responsabilidad social. Estos principios guiarán todas las etapas del estudio, desde su diseño hasta la difusión de los resultados, con el propósito de garantizar la validez, fiabilidad y relevancia ética de la investigación.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral es una realidad para algunos trabajadores y que este fenómeno social ha trascendido del trabajo presencial al trabajo remoto, se ha decidido investigar más a fondo sobre este tema en particular para poder examinar las antecedentes situaciones y diversas consecuencias que presenta esta conducta angustiante a quienes temen denunciar por miedo a las represalias que puedan tener en su trabajo. Nace un interés especial por desarrollar el tema en el contexto de la pandemia del Covid-19, ya que ha sido el hecho más trascendental que afectó al mundo entero en las últimas décadas.

Planteamiento del problema

La pandemia del coronavirus se propagó rápidamente, afectando a la mayoría de los países del mundo; en los primeros meses de 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud) oficialmente la declaró como tal; la infección por coronavirus fue clasificada como una amenaza para la salud pública global, trascendiendo todos los aspectos de la vida social, familiar, laboral y educativa.

Desde el primer caso de COVID-19 en Colombia, confirmado por el Ministerios de Salud y Protección social, el día 6 de marzo del 2020 quedó claro que la pandemia se extendería por todo el país, llevando a la mayoría de las empresas a ajustarse a las nuevas condiciones del trabajo desde casa para contener la propagación del virus que llevó a la implementación de medidas como el distanciamiento físico, el cierre de espacios públicos y la limitación de actividades sociales, generando cambios drásticos en la dinámica laboral.

Esta adaptación no se limitó a las grandes corporaciones, sino que también alcanzó a pequeñas empresas y entidades del estado, sin distinción del sector público, privado e incluso los empleos informales. A partir de allí, el trabajo desde casa se convirtió en la pauta de la noche a la mañana; presentando un considerable desafío tanto para los empleados como para los empleadores, muchos de los cuales carecían de experiencia previa en este formato laboral; ya que debieron adaptarse a un entorno laboral remoto, mientras se enfrentaban a la separación física de colegas y la limitación de interacciones cara a cara. Para el momento de los hechos la opción de trabajo en casa en Colombia no estaba legislada en el Código Sustantivo del Trabajo.

El aislamiento social inducido por la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en la vida diaria de las personas a nivel mundial, impulsando dicho aislamiento a niveles

preocupantes que afectaron la salud de las personas; esto de acuerdo a entrevista realizada por CARMEN ARISTEGUI en 2023 a ETIENNE KRUG, director del departamento de determinantes sociales de la OMS.

Aunque la transición del trabajo presencial al trabajo en casa disminuyó significativamente las probabilidades de contagio del covid 19 y favoreció la salud pública; esta metodología laboral trajo consigo una serie de dificultades en su implementación, tanto de logística como de organización y directrices de horarios y tareas.

Por otra parte, fue evidente la falta de apropiación tanto de los empleados como de los empleadores para garantizar por un lado el cumplimiento de las funciones y el logro de las metas, Pues ya no contaban con un horario establecido y una carga laboral o funciones definidas dentro de su horario laboral, sino que se inició con una serie de exigencias de disponibilidad de trabajo de tiempo completo, sin pausas activas, sin los implementos ergonómicos y de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Ley 1562/2012. Para la decana de la Facultad de derecho, Emilsen González de Cancino, “todos los sistemas de riesgos laborales de los diferentes países tuvieron que hacer ajustes y adaptarse rápidamente a los nuevos retos que impuso la pandemia en los diferentes sectores, y a contemplar nuevas enfermedades y padecimientos laborales derivados del Covid-19, como una serie de circunstancias no previstas” (Castro, 2022, artículo Universidad externado).

Los empleadores estaban acostumbrados a ver a sus empleados en el lugar de trabajo sintieron que estaban perdiendo el control sobre sus subordinados. Entonces, “el trabajo en casa resultó ser una metodología desconocida por muchas esferas empresariales, y hubo factores negativos que hicieron que muchas situaciones que existían, pero que no se hablaba de ello salieran a flote y una de ellas fue el acoso laboral” (Ministerio del Trabajo, 2020), el cual, además

genera otras condiciones y afectaciones para la salud mental, presión psicológica y física de los trabajadores, y por ende el rendimiento y funcionalidad del empleado derivado de las constantes amenazas de despido, memorandos, llamadas telefónicas en horas no laborales. En donde los trabajadores asumieron en un solo lugar su vida personal y familiar, y sus responsabilidades laborales.

Es notable que existe un problema de identificación de los elementos que constituyen acoso laboral, y que son tomados como situaciones normales dentro de las relaciones laborales, desconociendo las implicaciones jurídicas.

Al respecto en Colombia la ley 1010 de 2006 de Acoso laboral establece lo siguiente:

Persecución laboral: se refiere a las conductas que son reiterativas y arbitrarias cuyo fin es motivar a la renuncia del empleado; a partir de la asignación de carga excesiva de trabajo, cambios continuos en su horario laboral, la descalificación, que pueden generar desmotivación laboral (Ley 1010 de 2006).

A su vez dichas conductas de acoso laboral traen consigo implicaciones sociales, de salud mental y física que se pueden generar en el empleado, durante el trabajo en casa.

Una de ellas es como lo describe Jijene (2013) “Es el síndrome del Burnout, en el cual las personas experimentan agotamiento mental y emocional; un estrés habitual que genera un extremo cansancio físico. Las consecuencias de este síndrome son la baja productividad laboral, fatiga, problemas para conciliar el sueño; trae consigo mayor susceptibilidad, enfermedades somáticas y promueve la ingesta de alcohol u otras sustancias psicoactivas, así como puede conllevar a comportamiento suicidas”

Este estudio, dará aporte al analizar los aspectos socio jurídicos que rodearon el trabajo en casa en cuanto al acoso laboral, durante el período de la pandemia del Covid 19 entre el año

2020-2022 en Colombia, identificando la respuesta jurídica a esta problemática del estudio presentado.

Formulación de pregunta de investigación

¿Cuáles fueron los aspectos socio jurídicos que rodearon el trabajo en casa en cuanto al acoso laboral, durante el período de la pandemia del Covid 19 entre el año 2020-2022 en Colombia?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los aspectos socio jurídicos que rodearon el trabajo en casa durante el periodo de emergía social y económica decretado por la pandemia del Covid-19, 2020-2022 en Colombia, frente al acoso laboral contemplado en la Ley 1010 de 2006.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el marco conceptual del trabajo en casa y acoso laboral, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano vigente entre 2020-2022.
- Identificar las formas de acoso laboral presentes en la modalidad de trabajo en casa y el impacto en el ámbito laboral, que sirvieron de fundamento para la expedición de la Ley 2191 de 2022.
- Comprender los aspectos socio-jurídicos que rodearon el trabajo en casa, surgidos durante la emergencia del Covid 19, de 2020 al 2022 en Colombia.

Justificación

Desde el punto de vista teórico, se elabora el presente estudio monográfico, porque a pesar de que ya existen otros estudios del tema, no todos han abordado al mismo tiempo los aspectos sociales y jurídicos que se evidenciaron en la pandemia en Colombia durante los años 2020-2022, respecto del acoso laboral en la modalidad de trabajo en casa.

Desde el punto de vista legal, se estudia la ley 2088 de 2021, ya que se presentó como una nueva modalidad de trabajo remoto respecto a la ya instituida ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo en Colombia, enfatizando las diferencias más marcadas entre dichas normas, y estudiando los cambios en derecho laboral en Colombia en tiempos de pandemia. Así mismo la ley 1010 de 2006, se analiza desde un enfoque diferente llevándola al escenario de la anterior mencionada ley 2088 del 2021 de trabajo en casa; como un nuevo escenario de aplicación de esta ley. Así mismo se busca destacar la relevancia de la Ley 2191 de 2022 sobre Desconexión Laboral, introducida como respuesta jurídica a las experiencias de acoso laboral reportadas durante el aislamiento social en el periodo 2020-2022 en Colombia.

El desglose del estudio monográfico, desde el punto de vista práctico busca exponer las herramientas jurídicas para la prevención del acoso laboral en trabajo en casa.

Diseño metodológico

La investigación socio - jurídica es un acto cognitivo destinado a estudiar la práctica social - jurídica, los mecanismos social - jurídicos del derecho, otros fenómenos jurídicos. La tarea principal de la investigación sociológica y jurídica es proporcionar a la teoría del derecho y a la rama de las ciencias jurídicas hechos objetivos sobre la vida jurídica de la sociedad, sobre la eficacia de la regulación jurídica. De igual manera permite identificar la interacción entre derecho y sociedad: la influencia de la sociedad en la formación y el impacto del derecho en la sociedad.

Por esta razón a continuación se presenta el diseño metodológico que permitirá analizar la Ley 1010 De 2006, en el contexto de trabajo en casa durante la pandemia del Covid-19 entre los años del 2020 al 2022 en Colombia.

Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarca en un método cualitativo con enfoque descriptivo, el cual se basa principalmente en la consulta de diversas fuentes bibliográficas relacionadas con el acoso laboral y el trabajo en casa durante la pandemia del Covid-19 entre los años del 2020 al 2022 en Colombia. Aunque la presente investigación no es experimental ni se enmarca en la acción y proposición, si se plantea de especial relevancia para el profesional en derecho, “puesto que la correspondencia de los conocimientos teóricos con la realidad, la práctica social y jurídica contribuye al cumplimiento de una función teórica de la ciencia encaminada a elaborar discusión y conclusiones para la práctica que contribuyan a fortalecer el estado de derecho, incrementar la eficacia de la regulación jurídica, resolver los conflictos sociales y armonizar intereses en sociedad” (Bernal, 2018).

En el curso de la investigación sociológica y jurídica, el investigador adquiere conocimientos que deben cumplir los requisitos para cualquier conocimiento científico; es decir, ser objetiva, comprensiva, histórica y representativa. Así como lo expresan Hernández & Mendoza (2018). “El conocimiento objetivo es el conocimiento que refleja procesos y fenómenos reales en la sociedad, y no las ideas subjetivas de los investigadores. El requisito de integralidad significa la identificación y el conocimiento de todas las relaciones externas que son inherentes al objeto de estudio” Así, las propiedades normativas de una regla de derecho no pueden entenderse únicamente interpretándola, para ello es necesario investigar las relaciones

jurídicas específicas que se suscitan bajo la influencia de esta regla, así como la influencia de diversos factores sociales y jurídicos sobre ella, por ejemplo, el nivel de cultura jurídica, el régimen de legalidad, la actividad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y otros factores.

Relacionado con el requisito anterior está la necesidad de estudiar el objeto no como tal, sino en la situación histórica específica que existe en el momento del estudio. Por ejemplo, el nivel de conocimiento legal está influenciado por una amplia gama de factores: económicos, políticos, ideológicos, culturales, etc. La representatividad de la información significa que el conocimiento sobre cualquier fenómeno o proceso en masa, constantemente recurrente, obtenido mediante el estudio de una u otra parte de los fenómenos, procesos, puede extenderse a ellos como un todo, es decir para toda la población.

Marco teórico

Para abordar el tema de investigación es fundamental la construcción de un estado del conocimiento mediante la consulta y documentación bibliográfica. A continuación, se presenta una aproximación a los antecedentes investigativos, bases teóricas y el concepto doctrinal que da sustento a la monografía socio-jurídica en relación al acoso laboral, el trabajo en casa y la desconexión laboral.

Bases Teóricas

Londoño (2021), realiza una revisión del estado del arte sobre “El acoso laboral en Colombia en el contexto de la pandemia COVID-19: modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.”, a través de la consulta y análisis de 18 documentos de diversas fuentes como repositorios

institucionales, revistas jurídicas, normas y jurisprudencia en dicho estudio presenta una sistematización de la información por medio de matrices y categorías, así como un análisis comparativo entre los autores, y concluye que la pandemia ha transformado la dinámica laboral en Colombia, incrementando de manera significativa la adopción de modalidades como el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Por otra parte, Barreto, Rojas & Uribe (2021) en su trabajo “Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19” obtuvo como resultado que el 47,7% de la muestra del estudio experimentaron un nivel de fatiga medio, en dimensiones relacionadas con carga física, carga mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo; experiencias negativas asociadas a la insatisfacción laboral y afectación de la salud.

De la misma manera Carrillo (2022), realizó una investigación sobre “Pandemia por Covid-19 y acoso laboral”, en su estudio del estado del conocimiento en relación al acoso laboral durante la pandemia del covid 19 concluyó que la pandemia ha planteado un desafío fundamental relacionado con la armonización entre el uso de tecnologías en el trabajo remoto, el derecho a la desconexión y la eficacia empresarial. Este equilibrio es esencial para evitar abusos o el desconocimiento de las leyes laborales bajo el pretexto de la virtualidad laboral.

Así mismo, Carillo (2022) afirmó lo siguiente en su estudio “uno de los principales desafíos que enfrentó la pandemia es encontrar un equilibrio entre el uso de tecnologías en el trabajo remoto y el derecho a desconectar, junto con la productividad empresarial. De lo contrario, el incumplimiento o desconocimiento de las leyes laborales durante el trabajo virtual puede conducir a comportamientos abusivos. Por ejemplo, no respetar las horas de trabajo acordadas, exigir el encendido de la cámara sin un propósito específico y no proporcionar los

recursos necesarios para desempeñar las funciones laborales pueden dar lugar a situaciones de acoso, afectando la salud mental del trabajador y eventualmente llevándolo a renunciar” (p.21).

Parra, Céspedes & Pedraza (2022) “El trabajo en la casa y la casa en el trabajo. Reorganización del trabajo académico durante la pandemia”, el artículo presenta los resultados de una investigación sobre las maneras como los profesores y profesoras de educación superior privada en Bogotá han afrontado la carga laboral y familiar durante los periodos de confinamiento de la actual pandemia (p, 132). La investigación se enfoca en dos desafíos importantes que los docentes enfrentaron durante el período de aislamiento en la pandemia. “El primero se relaciona con la súbita falta de respaldo para el cuidado de otras personas y para sí mismos. El segundo problema se refiere a la reorganización del tiempo dedicado al trabajo y al cuidado, siendo impactado por la traslación de las responsabilidades laborales a los entornos domésticos” (Parra y otros, 2022, p. 132).

En este sentido de acuerdo a Barreto (2021).la pandemia (Covid-19) “llevó al confinamiento más largo en Colombia y en el mundo en las últimas décadas; trajo consigo efectos no solo en la esfera de la salud sino en la economía y en el ámbito laboral ya que la pandemia hizo que muchas personas quedaran sin empleo y muchas empresas cerraran por las bajas ventas y otras se vieron obligadas a adoptar medidas para disminuir la propagación del virus entre las cuales se optó por la modalidad de trabajo en casa y aun así siendo una modalidad de trabajo remoto no fue ajena al desarrollo de situaciones de acoso laboral”

No obstante, como indica Londoño (2021). “en este mismo contexto, se ha constatado la ausencia de una regulación adecuada para prevenir el acoso laboral en aspectos cruciales como la gestión de horarios laborales y disponibilidad, el uso de medios de comunicación, la evaluación de la carga de trabajo, y la definición del acoso laboral adaptada a las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto, entre otros aspectos relevantes”

Así mismo, se evidencia una falta de información por parte de los trabajadores en relación con la normativa vigente, abordando aspectos como las diversas formas de acoso, los procedimientos y protocolos para atender a víctimas de acoso laboral, tanto desde la perspectiva empresarial como jurídica. El temor a perder el empleo, con la consiguiente afectación económica, se erige como un factor determinante que disuade a los trabajadores de presentar demanda de acoso laboral.

Marco Conceptual

En el presente documento, a fin de que el lector tenga un mejor entendimiento y una comprensión más clara del texto, se hace necesario desglosar los conceptos de cierta terminología para dar un contexto más amplio del contenido de la presente monografía así:

Trabajo Remoto: Se refiere a un entorno laboral en el que los empleados pueden trabajar desde su hogar o desde cualquier otro lugar que no sea la sede física de su empresa.

Trabajo en Casa: modalidad de trabajo que se implementa en situaciones ocasionales, especiales o excepcionales que no le permiten al trabajador realizar sus funciones desde su lugar habitual de trabajo; para lo cual el servidor público o trabajador privado realizara de manera temporal sus actividades laborales fuera del sitio de trabajo sin que esto implique cambio alguno en la naturaleza de la relación laboral, legal y reglamentaria, ni que tampoco se pueda desmejorar las condiciones del contrato laboral; siendo la herramienta más importante de esta modalidad de trabajo el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Acoso Laboral: son conductas llevadas a cabo con el fin de producir miedo, intimidación, terror y angustia; que producen desmotivación laboral al punto de motivar la renuncia como perjuicio laboral. El acoso laboral se puede dar de forma descendente del jefe a

sus subalternos, de forma ascendente del empleado al superior jerárquico y en forma lineal entre empleados del mismo nivel. Es de resaltar que dichas conductas deben ser demostrables y persistentes. (Ley 1010 de 2006).

Maltrato laboral: todo acto que busque perjudicar la autoestima y la dignidad en una relación de tipo laboral; acompañado de violencia que atenta la integridad física o moral, la libertad física o sexual, así como los bienes del trabajador. Son expresiones verbales que violentan los derechos a la intimidad, la integridad moral o el buen nombre de las personas.

Persecución laboral: una de las principales características es que dichas conductas sean persistentes o abusivas, y cuyo propósito sea incitar a la renuncia del trabajador, mediante el desprestigio, la sobrecarga laboral y cambios permanentes de horarios de trabajo que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: trato irracional por situación social, política, religiosa o en virtud de género, raza origen nacional o familiar que afecten la integridad del empleado.

Entorpecimiento laboral: se refiere a acciones que buscan obstaculizar el cumplimiento de las tareas haciéndolas más tediosas y retardando su ejecución perjudicando al empleado dichas conducta entre otras pueden ser: eliminación o pérdida de información, ocultamiento de información digital, el no proveer insumos, documentos o elementos de trabajo.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: asignación de tareas o funciones sin que se cumplan los requisitos básicos en salud y seguridad en el trabajo y que por ende ponen en riesgo la seguridad del empleado.

Mobbing: se da cuando un grupo de trabajadores llevan a cabo acciones que atentan la integridad psicológica de la persona durante un determinado tiempo que sobre pasa los seis meses y se da en el ámbito laboral. Cabe aclarar que el sueco **Heinz Leymann**, fue el primer

investigador que infundió ampliamente el Mobbing y sus consecuencias; aunque dicho fenómeno ya había sido definido antes por Lorenz (1991) en etología y por Heinemann (1972) en el ámbito educativo.

Finalmente, el concepto del **Burnout** como estado de cansancio no solo emocional sino físico y mental, producto del estrés laboral y del estilo de vida del trabajador que se considera como una afectación psicosocial derivada del acoso laboral.

Bases legales

La normativa laboral en Colombia ha experimentado importantes desarrollos en las últimas décadas, abordando aspectos cruciales para garantizar ambientes laborales seguros, equitativos y saludables. Entre las leyes y regulaciones más relevantes se encuentran:

Constitución Política de Colombia, Artículo 25. El trabajo como obligación social y por su relevancia protegido en todas sus modalidades por el estado colombiano. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 1010 del 2006 de Acoso laboral: esta norma contiene las modalidades y las pautas para poder prevenir, corregir y condenar el acoso laboral y demás comportamientos que afecten la vida laboral de los empleados en las empresas. Su enfoque aborda tanto el aspecto individual como organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación (Ministerio de Protección Social, 2006).

Ley 2121 de 2021: Regula el régimen de trabajo remoto y enmarca las normas para promoverlo (Congreso de Colombia, 2021). Esta ley introduce el régimen de trabajo remoto, respondiendo a las necesidades emergentes de flexibilidad laboral y las transformaciones tecnológicas. Establece normas para promover y regular el trabajo a distancia, reconociendo sus

beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, y fomentando su implementación de manera segura y equitativa.

Ley 2088 de 2021: Esta ley regula el trabajo en casa. (Congreso de Colombia, 2021). Complementaria a la ley anterior, esta normativa regula específicamente el trabajo en casa, estableciendo pautas para su organización y desarrollo. Reconoce la importancia de garantizar condiciones adecuadas para los trabajadores que realizan sus labores desde sus hogares, así como la necesidad de proteger sus derechos y promover su bienestar.

Ley 2191 de 2022 de Desconexión laboral: hace referencia al derecho de no ser contactado el empleado por ningún medio luego de finalizada su jornada laboral o en periodos de receso, como vacaciones u otro tipo de descansos. (Congreso de la República, 2022) su propósito es proteger la integridad del trabajador en cuanto a su salud mental y buscar conciliar el equilibrio entre la vida laboral y personal, mitigando los riesgos asociados con la constante disponibilidad y el exceso de trabajo.

Además de estas leyes, existen otras disposiciones y regulaciones complementarias que contribuyen a fortalecer el marco legal laboral en Colombia:

Resolución 2404 de 2019: Su objetivo es salvaguardar la salud mental de los trabajadores a partir de la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en los entornos laborales.

Decreto 1072 de 2015: Este decreto reglamenta diversos aspectos del sector trabajo en Colombia, proporcionando un marco normativo integral para la gestión de las relaciones laborales, la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos relevantes para el ámbito laboral.

Resolución 2646 de 2008: Esta resolución establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para determinar el origen de las patologías causadas por

el estrés ocupacional. Su enfoque esencial es la protección de la salud mental de los empleados y la prevención de enfermedades laborales relacionadas con el estrés.

Unidad de trabajo

Los instrumentos de recolección se dan con base en las fuentes de información de esta revisión provienen de bases de datos como: Mendeley, Scopus, Digitalia Hispánica, repositorios institucionales, revistas electrónicas como Scielo y el navegador Google Académico, mediante la descripción de términos de referencia en español e inglés. Luego de la recolección de información preliminar se establecen las siguientes categorías para el análisis:

- Identificación de los cambios en derecho laboral, surgidos a partir de la emergencia del Covid 19.
- Eventos de acoso laboral en la modalidad de trabajo en casa, Ley 2088 de 2021 durante la pandemia del Covid 19.
- Análisis de la ley 2191 de 2022 de desconexión laboral, y su pertinencia en los casos de acoso laboral en trabajo en casa, entre los años 2020-2022 durante la pandemia del covid-19 en Colombia.
- Factores de riesgo psicosocial derivados del acoso laboral durante el trabajo en casa.

Criterios de inclusión

Evidencia de los artículos publicados con una vigencia desde el año 2020 hasta la actualidad.

Evidencia de documentos de carácter académico en bases de datos científicas y académicas.

Evidencia de documentos descargables.

Evidencia de referentes nacionales e internacionales.

Aspectos éticos

Para llevar a cabo una monografía sobre el análisis de los aspectos socio-jurídicos que rodearon el trabajo en casa en cuanto al acoso laboral durante la pandemia del Covid-19 entre los años 2020-2022 en Colombia, es esencial adherirse a criterios éticos sólidos, incluso si no implica la participación directa de personas. Esto implica garantizar la integridad y la imparcialidad en el análisis de los documentos, evitando cualquier forma de sesgo o manipulación en la interpretación de la información recopilada. Se debe mantener la confidencialidad de los documentos consultados y respetar los derechos de autor. Además, se buscará maximizar la relevancia y la utilidad de los resultados del estudio, asegurando su contribución al conocimiento académico y al debate público sobre el tema. Estos criterios éticos son fundamentales para asegurar la validez y la integridad del análisis realizado en la monografía. Además, el presente constructo monográfico respeta la propiedad intelectual de los diversos artículos considerados parte de la investigación y está debidamente citada en la 7ª edición según las normas APA.

Capítulo I

Caracterizar el marco conceptual del trabajo en casa y acoso laboral, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano vigente entre 2020-2022.

Concepto de trabajo en casa

En primer lugar, el concepto de trabajo en casa, se refiere a una modalidad laboral en la cual el empleado realiza sus funciones desde su hogar o cualquier otro lugar fuera de las instalaciones físicas de la empresa. Esta forma de trabajo se volvió relevante en el contexto actual, especialmente durante la pandemia del Covid-19, donde fue promovido para disminuir el riesgo de contagio y garantizar la continuidad de las actividades laborales.

Es así como esta modalidad laboral presenta una serie de ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. Sin embargo, también plantea nuevos retos en materia social y jurídica.

En Colombia, esta modalidad de trabajo se vio expresada en sus inicios como el teletrabajo que está regulado por la Ley 1221 de 2008 y posteriormente fue actualizado por la Ley 1955 de 2019. Estas leyes surgieron como respuesta a la necesidad de adaptar la legislación laboral a las nuevas modalidades de trabajo impulsadas por el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones. La Ley 1221 de 2008 fue la primera en establecer los principios generales y las condiciones para la implementación del teletrabajo en Colombia, lo que se reconoce como un antecedente para el desarrollo de otras modalidades de trabajo remoto. “Esta ley reconoció la importancia de esta modalidad laboral como una alternativa que permite a los trabajadores realizar sus funciones desde lugares diferentes a las instalaciones físicas del empleador, utilizando las TIC” (Martínez y Silva, 2021).

Por su parte, la Ley 1955 de 2019 complementó y actualizó la regulación del teletrabajo en el país. Definió de manera más precisa el concepto de teletrabajo y estableció los derechos y deberes tanto para los empleadores como para los trabajadores que optan por esta modalidad laboral. Además, introdujo disposiciones específicas para promover la igualdad de condiciones laborales entre los teletrabajadores y los trabajadores que desempeñan sus funciones de manera presencial.

Así lo manifiesta Buitrago (2020) “El teletrabajo se configura como una modalidad laboral que va más allá de la simple ejecución de tareas en un espacio alternativo al lugar de trabajo convencional. Definido por la Ley 1221 de 2008 en Colombia, el teletrabajo implica la utilización de las TIC para la comunicación y ejecución de labores, permitiendo la interacción entre el trabajador y la empresa sin necesidad de una presencia física en las instalaciones empresariales. Este enfoque tecnológico no solo facilita la flexibilidad en la ubicación del trabajo, sino que también promueve la eficiencia y la productividad al eliminar las barreras geográficas y temporales”

Ahora bien, fue hasta el año 2021, donde la promulgación de la Ley 2088 por parte del presidente de la República de Colombia, Iván Duque, marcó un hito significativo en el ámbito laboral del país al regular el Trabajo en Casa, estableciendo un marco legal que salvaguarda el empleo en situaciones extraordinarias como las generadas por la pandemia del Covid-19. El objetivo fundamental de esta ley es proporcionar una herramienta jurídica eficaz para proteger tanto a los trabajadores como a los empleadores frente a circunstancias excepcionales que impidan la realización de las funciones laborales de manera presencial. Se reconoce así la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades laborales, donde el trabajo remoto se ha vuelto una alternativa necesaria para mantener la continuidad de las operaciones empresariales y garantizar la seguridad de los trabajadores frente a riesgos sanitarios.

Es preciso aclarar que la modalidad de trabajo en casa no se desarrolló solo en Colombia, la experiencia internacional muestra que durante la pandemia de COVID-19, el trabajo en casa experimentó una rápida adopción en una variedad de sectores económicos, transformando radicalmente la forma en que se llevaban a cabo las operaciones comerciales (Observatorio Parlamentario Chile, 2020). De acuerdo con el informe de Microsoft, Spataro (2020), uno de los primeros sectores en adoptar esta modalidad laboral fue el de la tecnología y la informática. Empresas como Google, Microsoft y Facebook implementaron políticas de trabajo en casa para sus empleados, permitiéndoles realizar sus tareas desde sus hogares. Ingenieros de software, diseñadores web y analistas de datos lograron mantener su productividad y eficiencia trabajando de forma remota. Herramientas de colaboración en línea como Slack, Zoom y Microsoft Teams facilitaron la comunicación y la coordinación entre equipos distribuidos, asegurando la continuidad de los proyectos.

Tal como lo indican Londoño Vásquez & Cárdenas Rivas (2021). En el sector de las finanzas y la banca, el trabajo en casa se convirtió en una estrategia esencial para garantizar la prestación continua de servicios financieros durante la pandemia. Bancos e instituciones financieras trasladaron una parte significativa de sus operaciones a entornos virtuales, permitiendo que los empleados realizaran tareas como atención al cliente, gestión de cuentas y análisis de riesgos desde sus hogares” Las videoconferencias y las plataformas de banca en línea se convirtieron en herramientas esenciales para mantener la comunicación con los clientes y ofrecer servicios financieros de manera remota.

“En el ámbito educativo, profesores y educadores de todos los niveles tuvieron que adaptarse rápidamente a nuevas formas de enseñanza en línea para garantizar la continuidad del aprendizaje. Plataformas educativas como Moodle, Google Classroom y Zoom se utilizaron ampliamente para impartir clases virtuales, entregar materiales educativos y evaluar el progreso de los estudiantes. Aunque esta transición presentó desafíos como la brecha digital y la falta de acceso a recursos

tecnológicos, también abrió nuevas oportunidades para la innovación en la enseñanza y el aprendizaje” (Ariza y Rico, 2021).

“En el sector de la salud y la medicina, el trabajo en casa se convirtió en una herramienta invaluable para mantener la continuidad de la atención médica y la investigación durante la pandemia. Los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud recurrieron a la telemedicina para brindar atención médica a distancia a los pacientes, reduciendo la necesidad de visitas presenciales a los consultorios y hospitales” (Monraz y otros., 2021). Además, los investigadores médicos continuaron sus investigaciones desde sus hogares, colaborando en estudios clínicos y analizando datos epidemiológicos para combatir la propagación del virus.

Volviendo al panorama Nacional, un autor importante en este contexto es el jurista colombiano Juan Carlos Henao (1959-2024), quien realizó importantes contribuciones en el ámbito del derecho laboral y abordó el tema del trabajo en casa en sus escritos y análisis jurídicos. Profundizó en aspectos clave del teletrabajo, como los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores, la regulación legal y las tendencias internacionales en esta materia. Sus estudios abordaron cuestiones como la implementación del trabajo en casa en el marco legal colombiano, los desafíos para garantizar la protección de los derechos laborales en esta modalidad y las posibles soluciones para promover una regulación efectiva y equitativa del teletrabajo.

Además, Juan Carlos Henao participó activamente en debates y discusiones sobre el trabajo en casa en Colombia, aportando su experiencia y conocimientos para enriquecer el análisis y la comprensión de este fenómeno. Colaboró con instituciones académicas, organismos gubernamentales y organizaciones del sector privado para promover el desarrollo de políticas y prácticas que fomentaran el trabajo en casa de manera responsable y beneficiosa para todas las partes involucradas. Su trabajo fue fundamental para sensibilizar sobre la importancia del trabajo

en casa como una alternativa viable en el contexto laboral, especialmente en situaciones como la pandemia del Covid-19, donde se convirtió en una herramienta crucial para garantizar la continuidad de las actividades laborales y proteger la salud de los trabajadores. Juan Carlos Henao fue una figura destacada en el estudio y la promoción del trabajo en casa en Colombia en el pasado. Su experiencia y conocimientos contribuyeron significativamente al avance del debate y la regulación en esta materia, así como a la comprensión de los desafíos y oportunidades que presentaba esta modalidad de trabajo en el contexto laboral contemporáneo.

Por otra parte; una vez hecha la revisión de la literatura en diversas fuentes de consultas, se diseña la siguiente tabla que muestra jurisprudencia del teletrabajo y el trabajo en casa, respectivamente:

Tabla 1. *Jurisprudencia del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia*

Sentencia Número	Año	Tema	Magistrado	Resumen
	2013	La Corte declara exequible el artículo 3° de la Ley 1221 de 2008, con la condición de que las organizaciones sindicales participen en el diseño de la política pública de fomento al teletrabajo. También se inhibe de pronunciarse sobre el numeral 1° del artículo 6° de la misma ley debido a defectos en la demanda.	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub	Acción de inconstitucionalidad presentada por varios ciudadanos.
C-337	2011	La Corte declara exequible una parte del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre que la protección en seguridad social para los teletrabajadores incluya el sistema de subsidio familiar.	Jorge Ignacio Pretelt Chaljub	Acción de inconstitucionalidad presentada por un ciudadano.
C-311	2020	La Corte declara exequible el Decreto Legislativo 771 de 2020, el cual garantiza el	José Fernando Reyes Cuartas	Control automático de constitucionalidad del Decreto Legislativo

		acceso a servicios de conectividad durante el estado de emergencia y más allá de él, para asegurar la continuidad del trabajo en casa durante la pandemia.		771 de 2020.
C-103	2021	La Corte distingue entre teletrabajo y trabajo en casa, concluyendo que la diferencia radica en la regularidad de la práctica y en la herramienta utilizada principalmente para el trabajo.	Alejandro Linares Cantillo	Acción de inconstitucionalidad presentada por varios ciudadanos.
C-242	2020	La Corte considera razonable la autorización del trabajo en casa como medida transitoria, sin alterar las condiciones laborales ni modificar las relaciones contractuales.	Luis Guillermo Guerrero Pérez y Cristina Pardo Schlesinger	Revisión de constitucionalidad del Decreto Legislativo 491 de 2020.
C-212	2022	La Corte declara exequible en su totalidad la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa y otras disposiciones.	Alejandro Linares Cantillo	Decisión sobre la constitucionalidad de la Ley 2088 de 2021.

Nota. La tabla muestra las sentencias que abordan diferentes aspectos legales y constitucionales relacionados con el teletrabajo y el trabajo en casa, ofreciendo claridad sobre su regulación y aplicación en Colombia. Adaptado de Ministerio de Justicia y del Derecho (2024).

En cuanto a pronunciamientos jurisprudenciales, la Corte Constitucional de Colombia ha emitido fallos relevantes relacionados con el teletrabajo, donde se han abordado temas como la igualdad de condiciones laborales, la protección de la salud y el derecho a la desconexión digital. Estos pronunciamientos jurisprudenciales son importantes para interpretar y aplicar la legislación laboral en casos específicos relacionados con el teletrabajo. En este sentido se abordaron los siguientes pronunciamientos: la Ley 1221 de 2008 establece los primeros lineamientos legales sobre el trabajo en casa en Colombia, sentando las bases para su regulación y promoviendo su implementación en el ámbito laboral. Esta ley es fundamental ya que reconoce la importancia del

trabajo en casa como una modalidad laboral viable y establece los principios generales que deben regir su aplicación, proporcionando así un marco legal para su desarrollo. Por su parte, la Ley 1955 de 2019 complementa y actualiza la regulación del trabajo en casa en Colombia, adaptándola a las necesidades y realidades laborales contemporáneas (Saumet, 2023), esta ley redefine el concepto de trabajo en casa y establece los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores en esta modalidad, brindando mayor claridad y seguridad jurídica para su implementación.

Es así como en el ámbito socio jurídico encontrado en la literatura consultada, se ha logrado aclarar en términos conceptuales las diferencias del teletrabajo, trabajo en casa con otras modalidades de trabajo remoto como por ejemplo trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio, regulado en el Código Sustantivo del Trabajo, establece un marco normativo para la ejecución de labores en el lugar de residencia del trabajador o en un espacio seleccionado por él, sin la necesidad de su desplazamiento a la sede del empleador. Este arreglo laboral puede abarcar una variedad de ocupaciones, desde la manufactura hasta los servicios administrativos, donde el trabajador utiliza sus propios recursos o aquellos proporcionados por el empleador para cumplir con sus obligaciones laborales. A diferencia del teletrabajo, el trabajo a domicilio no implica necesariamente el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), y su regulación se encuentra específicamente delineada en el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. Por su parte la diferencia entre el trabajo en casa y el teletrabajo se basa en sus causas y su temporalidad. Como se ha estudiado anteriormente el trabajo en casa se caracteriza por implementarse en situaciones excepcionales y es transitoria, mientras que el teletrabajo es una modalidad establecida y permanente, regulada por la Ley 1221 desde el 2008. Es preciso mencionar que el teletrabajo es un acuerdo entre el empleado y el empleador, en el que pueden alternar la presencialidad con la virtualidad; mientras que, en el trabajo en casa por darse por

situaciones apremiantes, urgentes, de fuerza mayor y/o temporales obligan al trabajador a realizar las labores desde casa.

Cada una de estas normativas y pronunciamientos jurisprudenciales son fundamentales para el desarrollo y la regulación del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia, proporcionando un marco legal sólido y garantizando la protección de los derechos de los trabajadores en esta modalidad laboral. Así mismo pone de manifiesto la importancia del teletrabajo, esta radica en su capacidad para promover la flexibilidad laboral, mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, reducir los desplazamientos y el impacto ambiental, y garantizar la continuidad de las actividades laborales en situaciones de emergencia como la pandemia del Covid-19. Además, el teletrabajo y trabajo en casa puede contribuir al aumento de la productividad y la eficiencia laboral, siempre y cuando se implemente de manera adecuada y se respeten los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores. En un escrito amplio, es importante destacar estos aspectos y proporcionar ejemplos concretos de cómo el teletrabajo y trabajo en casa ha impactado positivamente en el ámbito laboral en Colombia y en el mundo.

Es válido decir que en “nuestro país existen tres modalidades de trabajo que no son presenciales y que se pueden emplear en diferentes escenarios: (a) por razones temporales y urgentes el trabajo en casa, (b) trabajo remoto admitido por el empleador que se realiza en un espacio físico definido, (c) el teletrabajo que puede llegar hacer una modalidad mixta ya que alterna el trabajo desde casa y de acuerdo a la necesidad del servicio el trabajo desde la empresa o para quienes no tienen un lugar de trabajo fijo y pueden desarrollar su labor independientemente de un espacio de trabajo” (Ámbito Jurídico, 2021).

En este orden de ideas cabe resaltar que también “existen semejanzas entre estas modalidades de trabajo, pues todas conservan los elementos definitorios de un vínculo laboral prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. También es claro que cada vez más empleados usan las herramientas de las TIC, lo que favorece realizar labores por fuera del lugar de trabajo” (C-103/2021).

Este abordaje documental, permite identificar que el trabajo en casa, una modalidad laboral que ha ganado relevancia en los últimos años, se caracteriza por permitir a los empleados llevar a cabo sus tareas habituales desde la comodidad de su hogar, evitando así la necesidad de desplazarse a la oficina u otras instalaciones físicas de la empresa. Esta forma de trabajo ofrece flexibilidad en términos de horarios y ubicación, lo que puede resultar beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores. Sin embargo, para garantizar un entorno laboral adecuado, es fundamental establecer condiciones claras y específicas para el trabajo en casa.

Del mismo modo, es importante definir claramente las responsabilidades y expectativas de ambas partes. Esto incluye establecer horarios de trabajo, metas y objetivos a alcanzar, así como los medios de comunicación que se utilizarán para mantener el contacto entre el empleado y el empleador. Además, es crucial proporcionar al trabajador los recursos necesarios para llevar a cabo sus labores de manera efectiva, lo que puede incluir el acceso a equipos informáticos, conexión a internet adecuada y cualquier otro material o herramienta requerida para realizar su trabajo de manera eficiente.

El segundo concepto a definir es Acoso Laboral; para lo cual debemos remontarnos a los antecedentes de este fenómeno social.

La historia del acoso laboral abarca un largo periodo de tiempo y refleja la evolución de las relaciones laborales y sociales a lo largo de la historia. Si bien no hay un punto de partida específico para el acoso laboral, algunos autores ubican sus orígenes en las relaciones de poder desiguales presentes en las sociedades desde tiempos antiguos. Por ejemplo, en la época feudal, los señores feudales ejercían un control absoluto sobre sus siervos, lo que propiciaba situaciones de abuso y humillación en el ámbito laboral.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial y la consolidación de la organización del trabajo moderno, el acoso laboral comenzó a manifestarse de manera más sistemática.

Las fábricas y empresas se convirtieron en escenarios propicios para que los trabajadores fueran objeto de abusos por parte de sus superiores o compañeros, ya sea en forma de humillaciones, discriminación o explotación laboral.

Sin embargo, fue en el siglo XX cuando el acoso laboral comenzó a ser reconocido y conceptualizado de manera más formal. En la década de 1980, la psicóloga sueca Heinz Leymann acuñó “el término "mobbing" para describir un fenómeno que observaba en los lugares de trabajo. Leymann identificó una serie de comportamientos hostiles y repetitivos dirigidos a intimidar, humillar y aislar a un trabajador, lo que constituye una de las primeras conceptualizaciones modernas del acoso laboral” (Kalbermatter, 2016).

De acuerdo a Moreno (2013). “A partir de las investigaciones de Leymann, el acoso laboral comenzó a ser reconocido como un problema grave en Europa y otros países desarrollados. Se realizaron estudios que demostraron los efectos negativos del acoso laboral en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su rendimiento laboral. Esta creciente conciencia sobre el impacto del acoso laboral llevó a la adopción de medidas legislativas y políticas para abordar este problema”.

En el siglo XXI, el acoso laboral ha sido objeto de una creciente atención por parte de gobiernos, organizaciones internacionales y empresas. Se han promulgado leyes en varios países para proteger a los trabajadores del acoso laboral y se han desarrollado estrategias para prevenirlo y combatirlo. En Colombia, por ejemplo, el acoso laboral fue reconocido por primera vez en el Código Sustantivo del Trabajo en 2006, mediante la Ley 1010. “Esta ley estableció una serie de medidas para proteger a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo la obligación del empleador de tomar medidas para prevenirlo y sancionarlo” (Moreno 2013) “

Este fue uno de los primeros signos de Mobbing (del inglés mob - multitud) es una palabra novedosa, pero el fenómeno que denota es tan antiguo como el mundo. Este es el nombre de una forma de presión psicológica sobre un empleado por parte de la dirección de la empresa o de todo el equipo. La finalidad de esta acción no es sólo humillar a la víctima, sino lograr su despido. En la legislación colombiana se encuentra la ley 1010 de 2006, la cual explica y define

el acoso laboral, así mismo presenta la normativa para su prevención, corrección y sanción de las diversas formas de agresión que se derivan del acoso laboral, no solo desde la subordinación, sino también desde la coordinación laboral.

La Ley 1010 de 2006, también conocida como "Ley de acoso laboral" proporciona una “definición clara del acoso laboral como cualquier conducta repetitiva, abusiva o de poder, ejercida por un empleador, jefe o superior hacia un trabajador, compañero de trabajo o persona con relación laboral, con la intención de perjudicar, degradar, humillar, intimidar o inducir al trabajador a renunciar a su empleo o a modificar las condiciones de trabajo, o a perjudicarlo en su dignidad personal o profesional” (Artículo 2, Ley 1010 de 2006).

Además, la Ley 1010 de 2006 especifica las diversas formas en las que el acoso laboral puede manifestarse. Estas incluyen agresiones verbales como insultos, amenazas, humillaciones y gritos, así como agresiones físicas como empujones, golpes y pellizcos. Asimismo, el aislamiento social, el sabotaje laboral, la discriminación y el acoso sexual son otras formas en que puede presentarse el acoso laboral.

Por otra parte, Araos (2012), citado en Oviedo y Vásquez (2016), “indica que el acoso laboral puede manifestarse en diferentes formas y direcciones dentro de la estructura organizacional. En primer lugar, se encuentra el acoso en forma descendente, el cual ocurre cuando una persona con un rango superior ejerce presión o maltrato hacia alguien que se encuentra en una posición jerárquica inferior”.

Este tipo de acoso puede ser especialmente perjudicial, ya que la víctima puede sentirse intimidada y sin recursos para defenderse debido a la disparidad de poder entre ambas partes.

Por otro lado, el acoso horizontal o lineal se presenta entre compañeros que ocupan el mismo nivel jerárquico dentro de la organización. En este caso, el acoso puede surgir debido a rivalidades, competencias laborales o conflictos interpersonales no resueltos entre los colegas.

Aunque este tipo de acoso puede ser menos evidente que el acoso descendente, aún puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional y el rendimiento laboral de los afectados.

Asimismo, el acoso en forma ascendente se produce cuando una persona de rango inferior ejerce presión o maltrato hacia alguien que ocupa una posición superior en la jerarquía organizacional. Aunque menos común que otros tipos de acoso laboral, esta forma de maltrato puede ocurrir en situaciones donde el empleado intenta manipular o controlar a su superior, ya sea por motivos personales o profesionales. Es importante destacar que la identificación y el abordaje del acoso laboral en cualquiera de sus formas requieren de una atención especial por parte de la organización y los responsables de recursos humanos.

En este sentido, la Ley 1010 de 2006 en Colombia establece diversas modalidades de acoso laboral que deben ser identificadas y abordadas en el ámbito laboral. Estas modalidades incluyen diferentes formas de maltrato que pueden manifestarse tanto verbal como físicamente, así como a través de prácticas discriminatorias. Por un lado, se encuentran las agresiones verbales, que consisten en insultos, amenazas, humillaciones y burlas dirigidas hacia un trabajador con el propósito de intimidarlo o degradarlo. Este tipo de conductas pueden crear un ambiente laboral hostil y afectar negativamente el bienestar emocional del empleado. Además, existen las agresiones físicas, que involucran cualquier forma de violencia física dirigida hacia un trabajador en el contexto laboral, tales como empujones, golpes o pellizcos, que pueden causar daño o malestar al trabajador afectado.

Por otro lado, se encuentran las modalidades de acoso laboral que se manifiestan de manera más sutil pero igualmente perjudicial, como el aislamiento social y el sabotaje laboral. El aislamiento social implica la exclusión deliberada de un trabajador de actividades laborales, reuniones o eventos sociales en el lugar de trabajo, lo que puede generar sentimientos de soledad

y marginación en el trabajador afectado. Por su parte, el sabotaje laboral consiste en acciones destinadas a obstaculizar el desempeño laboral del empleado, como asignarle tareas imposibles de cumplir u ocultarle información relevante, con el objetivo de perjudicarlo en su trabajo y desacreditarlo ante sus superiores.

Además, la discriminación en el lugar de trabajo es otra forma de acoso laboral que puede manifestarse a través de trato diferenciado o injusto hacia un trabajador basado en características protegidas por la ley, como la raza, el género, la religión o la edad. Esta discriminación puede reflejarse en la negación de oportunidades laborales, la asignación injusta de responsabilidades o incluso en el acoso verbal o físico hacia el trabajador afectado.

Existe también el acoso sexual es una modalidad de acoso laboral que implica comportamientos de naturaleza sexual no deseados que crean un ambiente laboral hostil o intimidante para el trabajador. Estos comportamientos pueden incluir insinuaciones sexuales, comentarios inapropiados, tocamientos indeseados o solicitudes de favores sexuales, y pueden tener un impacto significativo en la salud emocional y el bienestar del trabajador afectado. En conjunto, la identificación y el abordaje de estas modalidades de acoso laboral son fundamentales para promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y saludable para todos los empleados.

Por otra parte, como resultado de la revisión de la literatura, es claro que el acoso laboral también se da en ambientes de trabajo en casa como lo presentan algunos autores que exponen sus estudios sobre acoso laboral y las modalidades más frecuentes. El estudio realizado por Ariza y Rico (2021), incluye en sus hallazgos que los trabajadores se quejan de que es difícil concentrarse en el trabajo en casa debido a obligaciones familiares, que el trabajo interfiere con la vida familiar normal y deja poca energía para las tareas domésticas. Los participantes del estudio coinciden en afirmar estar constantemente involucrados en el trabajo y seguir preocupándose por ello incluso fuera del trabajo, lo que les impide prestar suficiente atención a la familia y el hogar.

Tal como se ha referido anteriormente, el acoso laboral puede ser entendido como “aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, que tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo” (Motta, 2008, p. 93). Esta definición se ha venido integrando a través del tiempo, teniendo como sustento los estudios realizados desde los años 80 en países como Noruega y Suecia, donde se inició a hablar por primera vez de acoso moral en el trabajo desde un enfoque psicológico (Motta, 2008), el primer investigador fue Heinz Leymann quien lo definió por primera vez, “indicando que para que exista tal conducta debe acontecer una comunicación hostil y poco ética que se presente por un lapso de tiempo de seis meses o más generando consecuencias psíquicas y sociales” (Oviedo y Vásquez, 2016).

Es así de acuerdo a lo comentado por Motta (2008) a “partir de las definiciones de dichas conductas arbitrarias contra los empleados, los países comenzaron a legislar sobre la materia a fin de salvaguardar la dignidad de los trabajadores, cabe mencionar que Suecia reguló el acoso laboral desde 1993; Francia desde 2002 al igual que Bélgica y seguidamente Argentina en 2003; países pioneros a nivel mundial para prevenir el acoso laboral. Sumado a esto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos protege la dignidad y el trabajo en concordancia con el convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y salud en ámbitos laborales, allí se enmarcan las pautas que buscan minimizar los riesgos en la actividad laboral, dentro de los cuales se puede encuadrar el mobbing como un riesgo a la salud psicosocial”.

Capítulo II

Identificar las formas de acoso laboral presentes en la modalidad de trabajo en casa y el impacto en el ámbito laboral, que sirvieron de fundamento para expedición de la ley 2191 de 2022.

De acuerdo con las fuentes bibliográficas consultadas y como se mencionó anteriormente el acoso laboral, u hostigamiento laboral, representa un comportamiento persistente y negativo dirigido hacia un trabajador por parte de colegas, superiores o subordinados, con el objetivo de intimidar, humillar o desestabilizar emocionalmente a la víctima en el entorno de trabajo. Este comportamiento puede manifestarse de diversas formas, como insultos, burlas, exclusiones, asignación de tareas inadecuadas o difamación, generando un ambiente laboral perjudicial para la salud emocional y física del afectado.

A este punto tenemos claro que, en Colombia, la protección contra el acoso laboral se encuentra respaldada tanto por normativas legales como por decisiones jurisprudenciales. La Ley 1010 de 2006, conocida como la Ley contra el Acoso Laboral, que establece las disposiciones legales para prevenir y sancionar el acoso en el ámbito laboral. Esta ley define el acoso laboral, regula los procedimientos para denunciarlo y determina las sanciones correspondientes. Además, reconoce la importancia de la promoción de ambientes laborales saludables y el deber de las empresas de implementar medidas para prevenir el acoso. A nivel jurisprudencial, la Corte Constitucional de Colombia ha emitido fallos que consolidan y fortalecen la protección contra el acoso laboral.

Cabe destacar y como se ha mencionado que la pandemia del COVID-19 transformó significativamente el panorama laboral, con un aumento sustancial del trabajo en casa. En este contexto, es esencial comprender que también existe acoso laboral en esta modalidad de trabajo y que se da entre otras de la siguiente forma.

- Requerir que en las video-llamadas la cámara este siempre encendida.
- Exigir al empleado que dé respuesta a requerimiento laborales o mensajes de texto por fuera del horario de trabajo.
- Imponer al empleado que se conecte a la vez a capacitaciones, reuniones o eventos laborales sin que esto signifique reducción de su productividad.
- Irrespetar el horario de trabajo establecido y no realizar el pago de horas extras realizadas; aún mas no respetar los descansos establecidos por la ley.
- Realizar llamadas constantemente fuera de los horarios laborales.

Es así como señalan (Barreto, Rojas y Uribe (2021). “El empleador no debe imponer demandas excesivas en términos de disponibilidad constante. Establecer límites claros entre las horas laborales y personales es crucial para evitar el agotamiento y mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Además, no se puede exigir a los empleados que estén disponibles las 24 horas del día, ya que esto podría contribuir a situaciones de acoso laboral”,

De acuerdo con Acosta (2021) “el empleador no debe imponer una carga de trabajo desmesurada o asignar tareas que estén fuera del alcance del contrato laboral. Es esencial respetar los límites establecidos en los acuerdos laborales y garantizar que las expectativas sean realistas y alcanzables para evitar situaciones de acoso relacionadas con la presión excesiva. La comunicación efectiva es otra área crucial. Durante el trabajo en casa, el empleador no puede descuidar la interacción y la supervisión adecuadas del desempeño laboral. Ignorar la necesidad de mantener canales claros de comunicación puede contribuir al aislamiento de los empleados y, potencialmente, al acoso laboral”.

Así como lo expresa Erika Muñoz (2021) dentro de su investigación de lo anterior es claro decir que “se configuran actos de acoso laboral, los anteriormente mencionados por no respetar en primer momento los derechos constitucionalmente protegidos como lo son el derecho al trabajo en condiciones dignas, derecho a la jornada laboral legal, derecho a gozar del descanso y el derecho a la privacidad. Así mismo, se estaría

vulnerando el derecho a la desconexión laboral y a los lineamientos jurídicos que rigen las relaciones laborales” (P.20).

Está claro entonces que todas las modalidades de acoso laboral que se dan en la presencialidad se pueden dar de igual forma en ambientes de trabajo en casa, aunado a esto las que se pueden dar con el uso de las tecnologías de la Informaron TICS.

Es así que para contrarrestar este fenómeno social laboral el Ministerio del Trabajo de Colombia emitió regulaciones y directrices relacionadas con el trabajo en casa para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la protección de los trabajadores.

Entre ellos el Decreto reglamentario 884 de 2012 cuyo fin de definir las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regularan las relaciones entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.

Este Decreto regula el trabajo en casa en Colombia, proporcionando las bases legales para su implementación en entidades públicas. Establece requisitos para las entidades que deseen adoptar esta modalidad laboral y define obligaciones para entidades públicas, privadas, ARL y la Red de Fomento para el Trabajo. Además: dispone la adaptación de manuales laborales para facilitar el trabajo en casa y promueve la igualdad de trato y demás derechos fundamentales laborales entre teletrabajadores y demás de la Empresa privada o Entidad Pública.

La transformación de los procesos laborales presenciales a raíz del Covid-19 en Colombia se vio influenciada por diversos factores, incluyendo la normativa legal existente y los análisis sobre el teletrabajo en el país. Castaño y García (2019) examinaron la normativa vigente sobre el teletrabajo, destacando los avances y desafíos en la regulación y protección de los derechos de los trabajadores remotos. El Decreto 2351 de 2016 sentó las bases legales para el teletrabajo en Colombia, definiendo sus características, requisitos y condiciones.

Para mayor comprensión y aclaración de las diferencias entre el teletrabajo y trabajo en casa se ha diseñado la siguiente tabla.

Tabla 2. Diferencias entre el Teletrabajo y Trabajo en Casa

MODALIDAD	TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008)	TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)
DIFERENCIAS	Modalidad organizada laboral.	Modalidad de trabajo que se da solo en situaciones excepcionales.
	Por acuerdo entre el empleado y el empleador.	De cumplimiento por situaciones extraordinarias que impiden al trabajador realizar sus actividades desde el lugar de trabajo habitual; una vez terminada la situación excepcional el empleador decidirá cuando el empleado regrese a las instalaciones de la empresa.
	Durante el tiempo vigente de la relación laboral o contractual.	Temporal por el término en que dure la razón de fuerza mayor que llevo a adoptarlo.
	Se soporta en el uso de las tecnologías de la información TICS.	Se apoya en el uso de las tecnologías de la información TICS.
	El empleador proporciona los equipos de trabajo.	Los equipos de trabajo los puede disponer el empleado o el empleador según lo acuerden.
	No hay derecho a auxilio de Transporte.	El auxilio de transporte se convierte en auxilio de conectividad.
	Puede llegar a ser mixto alternando entre la presencialidad y la virtualidad.	Transitoriamente todas las actividades se realizan de manera remota.
	Existen 3 tipos de tele trabajadores: Autónomos, Móviles y suplementarios.	No aplica.

En cuanto al ámbito jurídico, Molina Y Roncancio (2022) examinaron las implicaciones legales del trabajo en casa en Colombia, abordando temas como la jornada laboral, la salud ocupacional, la protección de datos y los derechos de los empleados remotos. Paralelamente, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social presentó la Política Nacional de Teletrabajo, con el objetivo de promover el desarrollo sostenible del trabajo remoto en el país, garantizando los derechos de los trabajadores y fomentando buenas prácticas laborales.

Mirando hacia el futuro, Taborda (2021) explora las tendencias y desafíos del futuro del trabajo en Colombia en la era posterior al Covid-19, destacando la importancia de adaptarse a las nuevas realidades laborales y buscar modelos de trabajo más flexibles y resilientes. Estos estudios y regulaciones, junto con la experiencia vivida durante la pandemia, han contribuido a una comprensión más amplia de los beneficios y desafíos del trabajo en casa en Colombia, así como a la búsqueda de soluciones para promover un entorno laboral más equitativo, seguro y adaptable a los cambios.

En este contexto, Rojas y Sánchez (2020) examinaron los retos y oportunidades del trabajo en casa durante la pandemia en Colombia, subrayando la necesidad de adaptar las prácticas laborales y fortalecer la protección de los trabajadores remotos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también analizó las implicaciones del Covid-19 en el mundo del trabajo, incluido el auge del trabajo en casa, enfatizando la necesidad de fortalecer los marcos legales y las políticas públicas para proteger los derechos de los trabajadores en la era digital (2021).

Del mismo modo, para ampliar los resultados obtenidos de la literatura consultada, se construye la siguiente tabla que muestra las Leyes y Decretos sobre Teletrabajo y Trabajo en Casa.

Tabla 3. Leyes y Decretos sobre Teletrabajo y Trabajo en Casa

Tipo	Número de Norma	Año	Epígrafe	Tema
Ley	1221	2008	El objetivo de esta ley es especificar el trabajo en casa como una modalidad laboral donde una de sus principales características es el uso de las (TIC) como herramienta principal de trabajo y en la cual no es necesario desplazarse al puesto de trabajo en la entidad. Adicional a esto, crea la red de la Red Nacional de Fomento al teletrabajo y garantiza derechos laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.	Regulación y promoción del teletrabajo en Colombia.
Decreto	884	2012	Este Decreto crea las bases para que las entidades públicas adopten el teletrabajo, con los requisitos de ley aplicables tanto para el sector público como privado, las ARL y la Red de Fomento para el Trabajo, así mismo dicta los principios de voluntariedad, igualdad y el derecho al retracto en la aplicación del teletrabajo para servidores públicos.	Reglamentación del teletrabajo en entidades públicas y privadas.
Decreto	1072	2015	Este decreto recoge las normas relacionadas con el teletrabajo establecidas en el Decreto 884 de 2012, dentro de su Capítulo V del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2.	Inclusión de normas sobre teletrabajo en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto	1083	2015	Que en su artículo. ARTÍCULO 2.2.5.5.54 Promover el teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán adoptar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.”	Compilación de decretos reglamentarios del sector de la función pública.

Decreto	648	2017	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, estableciendo la promoción al teletrabajo para trabajador públicos de la Rama Ejecutiva. Permite a jefes de organismos públicos implementar el teletrabajo para sus empleados de acuerdo con las normas establecidas.	Regulación específica del teletrabajo para empleados públicos.
Decreto	771	2020	Establece medidas para garantizar el acceso a servicios de conectividad digital durante la emergencia sanitaria del COVID-19, incluyendo el pago de auxilio de transporte como ayuda para la conectividad a trabajadores que desarrollen labores desde casa.	Medidas para garantizar la conectividad durante la emergencia sanitaria.
Ley	2088	2021	Reglamenta el trabajo en casa como una modalidad laboral en la que los trabajadores realizan sus tareas principales desde su casa, sin necesidad de ir a las empresas interactuando a través de las TIC. Define condiciones y derechos para esta modalidad.	Regulación del trabajo en casa como modalidad laboral distinta al teletrabajo.
Decreto	1662	2021	Emitió lineamientos específicos para habilitar el trabajo en casa para servidores públicos de distintos niveles y sectores del Estado.	Lineamientos para habilitar el trabajo en casa en entidades públicas.
Decreto	649	2022	Adiciona una sección al Decreto 1072 de 2015 para regular el trabajo en casa. Establece condiciones y procedimientos para su aplicación en el sector privado y las ARL, permitiendo su uso en situaciones excepcionales y temporales.	Regulación detallada del trabajo en casa para trabajadores del sector privado y las ARL.

Nota. La tabla proporciona un resumen de las normas legales relacionadas con el teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia, incluyendo leyes, decretos y resoluciones que regulan estas modalidades laborales, sus definiciones, requisitos y condiciones de implementación. Adaptado de Ministerio de Justicia y del Derecho (2024).

“Entre estas normas también se destaca la resolución 2646 de 2008 que estableció medidas para la identificación del acoso laboral como un factor de riesgo psicológico que produce estrés y afectaciones graves en el ámbito laboral. De igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 57-5 establece que es obligación del

empleador respetar la dignidad humana de cada uno de sus trabajadores y la resolución 1111 de 2017 definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” (Montenegro et al., 2020). Sumado a esto en nuestro país existen diversas sentencias de la corte que han protegido los derechos de los trabajadores incluyendo su salud más allá de lo físico de protección de la salud mental de los empleados; así como el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales de los que Colombia hace parte.

Por otro lado, la Ley 2088 también aborda la compensación y beneficios para los trabajadores en casa. Establece los términos y condiciones para la remuneración, el pago de horas extras y la provisión de beneficios laborales, asegurando que los trabajadores remotos reciban un trato equitativo en comparación con aquellos que trabajan en instalaciones físicas de la empresa. Esta disposición busca evitar la discriminación salarial y garantizar la equidad en las condiciones laborales entre todos los empleados, independientemente de su lugar de trabajo.

Asimismo, la normativa reconoce el derecho del trabajador en casa a la desconexión fuera de su horario establecido. Este derecho protege el tiempo de descanso y recreación del trabajador, previniendo el agotamiento laboral y promoviendo un ambiente laboral saludable y sostenible. La ley busca así fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores remotos, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

Tal como lo expresa Borrero Salamanca (2022) “En casa de herrero, cuchillo de palo: desconexión y acoso laboral en el trabajo en casa” en su artículo expone que en nuestro país la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, reglamenta el trabajo en casa y busca proteger el empleo en hechos ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19, al respecto acota que la norma citada asegura al trabajador diversos derechos y garantías durante la jornada laboral, incluyendo el respeto a la misma, el pago adecuado por horas extras, recargos por trabajo

nocturno, dominical y festivo, así como la regulación de descansos. Además, protege derechos de asociación, negociación sindical y prestaciones económicas y asistenciales. La ley prohíbe la disminución de condiciones establecidas en el contrato inicial, asegurando al empleado el disfrute de su tiempo libre y logre armonizar la vida laboral y personal. También destaca la continua protección del trabajador mediante eventos de promoción y prevención, así como prestaciones en materia de riesgos laborales (Borrero, 17 de enero de 2022).

En relación con los derechos de representación y sindicales, la Ley 2088 garantiza que los trabajadores en casa conserven sus derechos de representación sindical y participación en procesos de negociación colectiva. Esta disposición asegura que sus intereses laborales sean protegidos y respetados, permitiéndoles tener poder de decisión en los aspectos que afecten sus condiciones laborales. De esta manera, se busca preservarla y el derecho a la asociación sindical, promoviendo relaciones laborales justas y equitativas.

En cuanto a los pronunciamientos jurisprudenciales en Colombia sobre el trabajo en casa bajo la Ley 2088 de 2021, estos desempeñarán un papel crucial en la interpretación y aplicación de la normativa en casos concretos. La jurisprudencia se espera que se centre en resolver controversias laborales, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en casa de manera justa y equitativa. Además, servirá para establecer precedentes que guíen futuras decisiones judiciales relacionadas con el trabajo remoto, consolidando así el marco legal y jurisprudencial en esta área.

Así mismo, la jurisprudencia sobre acoso laboral en Colombia ha jugado un rol fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso. A lo largo de los años, la Corte Constitucional Colombiana ha emitido importantes fallos y sentencias que establecen criterios claros y precisos sobre qué se

considera acoso laboral, cómo prevenirlo y qué medidas deben tomar tanto los empleadores como los trabajadores para combatirlo. Estos pronunciamientos jurisprudenciales han contribuido significativamente a sensibilizar a la sociedad sobre este problema y a promover una cultura organizacional que promulgue el respeto entre las partes y la dignidad humana.

Estas decisiones judiciales han contribuido a interpretar y clarificar aspectos específicos de la normativa, garantizando una aplicación más efectiva de las disposiciones legales y velando por los derechos de los trabajadores. En conjunto, tanto la normativa legal como la jurisprudencia en Colombia buscan crear un entorno laboral seguro y respetuoso, donde los trabajadores estén protegidos contra cualquier forma de acoso y donde se promueva el bienestar emocional y físico en el ámbito laboral.

La jurisprudencia y la denuncia de casos son clave para trabajar en la mejora de las condiciones laborales al proporcionar una base legal sólida y crear conciencia sobre los problemas existentes en el lugar de trabajo. Cuando se presentan casos de acoso laboral u otras violaciones de los derechos laborales ante los tribunales, se establecen precedentes legales que pueden servir como pauta para futuros casos similares. Esta jurisprudencia contribuye a la interpretación y aplicación más efectiva de las leyes laborales, asegurando una mayor protección para los trabajadores.

En última instancia, la combinación de jurisprudencia sólida y denuncias de casos contribuye a mejorar las condiciones laborales al promover una cultura de respeto, equidad y cumplimiento de la ley en el lugar de trabajo. Estos mecanismos legales y sociales son fundamentales para asegurar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera efectiva y disfrutar de un entorno laboral seguro, justo y digno.

Teniendo en cuenta el auge de la aplicación de la modalidad de trabajo en casa durante la

pandemia del covid 19 y el uso constante de las TIC como herramienta de trabajo se hizo necesario regular el derecho a la desconexión laboral por medio de la Ley 2191 de 2022, enfatizando su importancia como una política de las empresas que utilicen el trabajo en casa (Ley 2191 de 2022).

“La Ley 2191 de 2022, conocida como "Ley de Desconexión Laboral", representa un soporte importante la protección de los derechos de los trabajadores en Colombia. Promulgada el 6 de enero de 2022 y vigente desde el 6 de julio del mismo año, esta ley tiene como propósito fundamental crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en todos los sectores, tanto público como privado. Su objetivo es garantizar el disfrute efectivo del tiempo libre, el descanso y las vacaciones, facilitando así la armonización entre la vida personal, familiar y laboral” (Niño, 2022).

“Este proyecto de ley nace como respuesta a la necesidad de restablecer el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de descanso, que se ha visto afectado por la constante disponibilidad que trae consigo la hiperconexión tecnológica, especialmente agravada durante la pandemia de Covid-19. Además de promover la salud física y mental de los trabajadores, se espera que esta regulación mejore su eficiencia laboral, ya que períodos adecuados de descanso son fundamentales para un desempeño óptimo en el trabajo” (Niño, 2022).

“Para que se llegara a la aprobación de este importante avance jurídico, se realizaron como antecedente diversas propuestas, entre ellas el proyecto de ley PL 360-2020C tiene como objetivo principal regular la desconexión en la relación laboral, asegurando que los trabajadores respeten los límites de su jornada laboral y puedan disfrutar plenamente de su tiempo de descanso. Esto se busca lograr mediante la implementación de una política de desconexión laboral, que también contempla la prevención del acoso laboral. Se establecen excepciones para casos de fuerza mayor, así como para trabajadores de dirección y confianza” (Niño, 2022).

“Por otra parte, el proyecto de ley PL 071-2020C, que es una versión modificada del PL 360-2020C, busca regular la desconexión en la relación laboral y realizar modificaciones a la ley 1221 de 2008. Este proyecto introduce cambios significativos,

como una nueva definición que prohíbe el contacto de los empleadores con los trabajadores por cualquier medio en asuntos relacionados con su actividad laboral” (Niño, 2022). “También establece que el incumplimiento de esta disposición puede considerarse acoso laboral, lo que implica la creación de un proceso interno de conciliación para abordar cualquier vulneración y determinar una compensación apropiada. Además, se otorga la facultad de supervisión a los inspectores de trabajo para garantizar el cumplimiento de estas disposiciones. Estas modificaciones tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable y equilibrado” (Niño, 2022).

Por otra parte, Niño (2022), también relaciona en su investigación el proyecto de ley PL 159-2020C, este tiene como objetivo principal regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, con el fin de garantizar y fomentar un equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral de los trabajadores. Esto implica establecer limitaciones al uso de tecnologías para promover su uso adecuado. Para garantizar este derecho, se propone la implementación de políticas en los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y se brinda la posibilidad de presentar denuncias ante el inspector de trabajo en caso de incumplimiento.

En este sentido, “la desconexión laboral, según esta ley, se refiere al derecho de los trabajadores a no ser contactados ni obligados a realizar tareas relacionadas con su trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria o convencional, ni durante sus vacaciones, permisos, licencias o descansos. Esto implica un respeto por los límites del tiempo laboral y el reconocimiento de la importancia del tiempo dedicado a la vida personal y familiar” (Giraldo y Lozano, 2023).

La ley aplica a todos los trabajadores en Colombia, sin importar el tipo de contrato que tengan, el sector en el que trabajen o el lugar donde desempeñen sus funciones. Esto incluye a trabajadores del sector público y privado, así como a aquellos que trabajan de manera presencial

o remota. Así tal cual lo afirman Giraldo y Lozano (2023). “Para los empleadores, la Ley de Desconexión Laboral establece una serie de obligaciones claras, entre ellas se encuentra la definición de una política de desconexión laboral que establezca los horarios en los que los trabajadores no pueden ser contactados por motivos laborales. Además, deben respetar el derecho a la desconexión laboral, capacitar a los trabajadores sobre este derecho y evitar exigirles realizar tareas fuera de la jornada laboral ordinaria”.

Por su parte, los trabajadores tienen el derecho a no ser contactados fuera de la jornada laboral, a desconectarse de las herramientas tecnológicas de trabajo fuera de ese horario y a denunciar cualquier incumplimiento de la ley ante las autoridades competentes. “La implementación de la Ley de Desconexión Laboral requiere un esfuerzo conjunto de empleadores y trabajadores. Los primeros deben establecer políticas claras, capacitar a su personal y respetar los límites del tiempo laboral, mientras que los segundos deben cumplir con sus responsabilidades y hacer valer sus derechos” (Muñoz y Sánchez, 2022).

Además, “el trabajo en casa también puede exacerbar situaciones de acoso laboral, la falta de supervisión directa y la comunicación principalmente a través de medios digitales pueden aumentar la posibilidad de conductas inapropiadas, como el acoso sexual o el acoso moral (Londoño, 2022). “La Ley de Desconexión Laboral, al establecer la necesidad de respetar los horarios de descanso y limitar el contacto laboral fuera de la jornada laboral, puede contribuir a reducir la incidencia de estas conductas al proporcionar un marco claro de comportamiento y una forma de establecer límites con los empleados” (Muñoz y Sánchez, 2022).

De acuerdo con Niño (2022) “la desconexión laboral también puede ser una herramienta para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral. Al establecer límites claros sobre cuándo es apropiado contactar a un empleado por motivos laborales, se reduce la oportunidad para que los acosadores ejerzan su poder y control sobre las víctimas fuera del horario laboral. Además, al capacitar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de desconexión laboral y al fomentar una cultura

organizacional que promueva el respeto y la dignidad de todos los empleados, se crea un entorno más seguro y saludable en el que el acoso laboral sea menos tolerado y más fácil de denunciar”.

Conocer y aplicar la Ley de Desconexión Laboral es fundamental para promover un ambiente laboral saludable y productivo. En primer lugar, esta ley brinda a los empleadores la oportunidad de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores. Al establecer políticas claras de desconexión laboral y comunicarlas de manera efectiva a todo el personal, las empresas pueden demostrar su compromiso con el bienestar de sus empleados y crear un ambiente de trabajo que valore la salud física y mental de estos.

Además, “la implementación adecuada de la Ley de Desconexión Laboral puede contribuir a mejorar la productividad y la eficiencia en el trabajo. Al garantizar que los trabajadores tengan tiempo adecuado para descansar y recargar energías fuera del horario laboral, se reduce el riesgo de agotamiento y aumenta la capacidad de concentración y rendimiento durante las horas de trabajo” (Torres y Ramos 2022). Esto se traduce en una mayor calidad en la ejecución de tareas y en la capacidad de los empleados para enfrentar desafíos laborales con mayor claridad y creatividad. Otro aspecto importante es que “el cumplimiento de la Ley de Desconexión Laboral puede ayudar a prevenir conflictos laborales y reducir los riesgos legales para las empresas. Cuando los empleadores respetan el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo fuera de la jornada laboral, se minimiza la posibilidad de demandas por violaciones a los derechos laborales y se promueve un clima laboral más armonioso y colaborativo” (Torres y Ramos 2022). Además, al demostrar un compromiso activo con el cumplimiento de la ley, las empresas pueden fortalecer su reputación como empleadores responsables y éticos, lo que puede resultar beneficioso para atraer y retener talento en el mercado laboral.

Asimismo, “la Ley de Desconexión Laboral tiene una importancia significativa en el contexto del trabajo desde casa y en la prevención del acoso laboral. Al establecer límites claros y proteger el tiempo de descanso de los trabajadores, contribuye a

preservar su bienestar físico y mental, así como a prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, especialmente en un contexto donde las interacciones laborales se realizan principalmente a través de medios digitales; asimismo representa un importante avance en la protección de los derechos laborales en Colombia, promoviendo un ambiente de trabajo más equilibrado y saludable para todos los trabajadores” (Torres y Ramos 2022).

Es clave destacar, que después de la pandemia, la implementación efectiva de la Ley de desconexión laboral se ha convertido en una prioridad para muchas empresas y empleadores. La ley ha servido como un marco legal para garantizar el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral, lo que es esencial para preservar su salud mental, evitar el agotamiento y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Además, la ley ha impulsado cambios culturales dentro de las organizaciones, fomentando una cultura laboral que valora y respeta el tiempo fuera del trabajo. Esto se ha traducido en políticas y prácticas que promueven la desconexión, como establecer horarios de trabajo claros, limitar las comunicaciones laborales fuera del horario laboral y fomentar el uso adecuado del tiempo de descanso y vacaciones.

La trascendencia de la Ley de desconexión laboral también se refleja en su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Al garantizar que los empleados tengan tiempo para descansar y recargar energías fuera del trabajo, la ley ha contribuido a reducir el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y su satisfacción laboral.

“El trabajo desde casa, aunque ofrece flexibilidad en términos de horarios y ubicación, también puede aumentar la presión sobre los trabajadores para estar disponibles en todo momento. Esto puede conducir a una invasión constante del

tiempo personal y a una dificultad para desconectarse del trabajo, lo que a su vez puede incrementar el riesgo de experimentar estrés, ansiedad y agotamiento” (Pérez, 2018). “En este contexto, la implementación efectiva de la Ley de Desconexión Laboral se vuelve fundamental para establecer límites claros y proteger el bienestar de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan sus labores desde casa” (Niño, 2022).

Respecto del tema de seguridad y salud ocupacional para los trabajadores en casa; cabe resaltar que, en este sentido, se estipula la responsabilidad del empleador en proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluso cuando este se realiza en un entorno doméstico. Esto implica la provisión de equipos ergonómicos adecuados, la impartición de capacitación en medidas de seguridad y salud, así como la realización de evaluaciones de riesgos laborales específicos asociados al trabajo en casa. Esta disposición busca garantizar la integridad física y mental de los trabajadores, así como prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En cuanto a la presunción de acoso laboral según el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, se establece que existe una presunción legal a favor de quien denuncia dicha conducta, especialmente si el despido ocurre dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja presentada. En este sentido, corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato no fue consecuencia de la denuncia realizada por el trabajador, mientras que este último debe acreditar la conducta de acoso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de dicha ley.

Además, se precisa que para que opere la protección a la víctima de acoso laboral no es necesario imponer sanciones a los autores de la conducta, y se establecen los requisitos necesarios para configurar el acoso laboral, destacando su carácter persistente, sistemático y las verificaciones requeridas por las autoridades competentes. En cuanto a la competencia para conocer de casos de acoso laboral, se asigna a los jueces del trabajo la responsabilidad de

imponer medidas sancionatorias contempladas en la Ley 1010 de 2006, mientras que las consecuencias derivadas de la comprobación de dichas conductas continúan bajo el conocimiento de los jueces ordinarios.

El Congreso de la Republica modifico en tiempo de seis meses a tres años la caducidad para interponer acciones administrativas o judiciales para sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Con la Ley 2209, sancionada por el presidente Iván Duque, se modifica el artículo 18 de la Ley 1010/06, la cual establecía que “las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”. Teniendo en cuenta la ampliación, el artículo quedo así:

Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Así mismo es conveniente resaltar que existen procedimientos legales para acceder a la justicia en relación al acoso laboral; en Colombia, el procedimiento legal para denunciar el acoso laboral sigue una serie de pasos establecidos por la Ley 1010 de 2006. En primer lugar, la persona afectada debe identificar claramente los comportamientos que considera acoso laboral, los cuales pueden incluir hostigamientos verbales, exclusiones, humillaciones o difamación, entre otros. En algunos casos, se puede optar por comunicar al agresor que sus acciones son inapropiadas, aunque esta opción puede variar según la gravedad del caso y la seguridad de la persona afectada.

Posteriormente, se procede a presentar una denuncia interna ante el área de administración de personal el departamento designado por la empresa para tratar estos casos. Es importante seguir los procedimientos internos establecidos por la empresa durante este proceso. La compañía

llevará a cabo una investigación interna para evaluar la veracidad de la denuncia, garantizando la confidencialidad y la imparcialidad. En caso de que la empresa no tome medidas adecuadas o si el problema no se resuelve internamente, la persona afectada puede presentar una queja ante la Inspección del Trabajo, entidad encargada de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales.

Sobre este punto Bernal y Guerrero (2020). Señalan que “Si todas las vías anteriores no resuelven el problema, se puede recurrir a presentar una demanda judicial ante la autoridad correspondiente, lo cual puede requerir la asistencia de un abogado especializado en derecho laboral. Durante todo este proceso, se recomienda buscar apoyo psicológico para manejar el impacto emocional del acoso laboral, ya sea a través de servicios ofrecidos por la empresa o mediante profesionales externos. Es fundamental seguir los procedimientos legales y empresariales establecidos y, en caso necesario, buscar asesoramiento legal para garantizar que los derechos de la persona afectada sean protegidos durante el proceso de denuncia”

“Para construir este marco regulatorio se han tenido en cuenta elementos previos normativos y conceptuales como el acoso laboral, como se identifica y sus implicaciones tanto sociales como jurídicas” (Fernández, 2021). Con el trabajo en casa, los supervisores y colegas tienen menos interacción directa con los empleados, lo que puede hacer que el acoso laboral sea menos visible y más difícil de detectar. Las víctimas pueden sentirse más aisladas y temerosas de denunciar. La recopilación de pruebas de acoso laboral en un entorno virtual puede ser complicada. Las víctimas deben aprender a documentar correos electrónicos, mensajes de chat y otras interacciones digitales que puedan servir como evidencia en una queja.

“El acoso laboral es un problema que puede persistir en el entorno de trabajo en casa durante la pandemia. Es esencial que las empresas y los empleados estén alerta y tomen medidas para prevenir, detectar y abordar esta conducta perjudicial. La

concienciación, la capacitación y la promoción de una cultura de respeto son fundamentales en la lucha contra el acoso laboral en cualquier contexto laboral” (Escobar y Roque, 2020).

Ante estas situaciones, surge la necesidad de articular acciones sociales y jurídicas para mitigar las consecuencias del acoso laboral y el trabajo en casa en los trabajadores, y por ende en las empresas. La relevancia de la aplicación conjunta de las leyes 1010 de 2006 (Ley de acoso laboral) y 2191 de 2022 (Ley de desconexión laboral) con la Ley 2088 de 2021, que reguló el trabajo en casa en Colombia, se destaca en la necesidad de proteger integralmente a los trabajadores en el entorno laboral remoto. Estas leyes, al complementarse, proporcionan un marco legal completo que aborda tanto el acoso laboral como la necesidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal, especialmente en el contexto del trabajo desde casa.

La Ley 2088 de 2021 garantiza que los empleados tengan derechos claros y protección legal mientras trabajan desde sus hogares, mientras que las leyes 1010 de 2006 y 2191 de 2022 refuerzan la importancia de prevenir y abordar el acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluso en entornos a distancia.

En conclusión, la aplicación conjunta de las leyes 1010 de 2006 (Ley de acoso laboral), 2191 de 2022 (Ley de desconexión laboral) y 2088 de 2021, ha demostrado ser fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores, sin importar el lugar donde desempeñen sus funciones. Estas leyes proporcionan un marco legal completo que aborda tanto la prevención y el abordaje del acoso laboral, como el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral. Al trabajar en conjunto, estas leyes promueven una cultura laboral que valora el bienestar y el respeto de los empleados, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más saludables, equilibrados y productivos para todos.

Estas leyes se aplican en Colombia a todas las relaciones laborales que adopten la modalidad de trabajo remoto, ya sea de manera voluntaria por acuerdo entre las partes o de manera obligatoria por disposición del empleador. Establecen los lineamientos y requisitos que deben seguir las empresas para implementar el trabajo en casa de manera adecuada, garantizando los derechos laborales y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Es importante resaltar que, durante el período de trabajo en casa, se mantienen intactos los términos y condiciones del contrato laboral original, asegurando que los trabajadores conserven todos sus derechos y beneficios laborales, incluyendo la jornada laboral, horas extras, descansos, y demás disposiciones contempladas en el contrato inicial. Además, se enfatiza en la importancia de garantizar el respeto del tiempo de descanso y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral saludable y equilibrado.

Este análisis resalta cómo las leyes que reglamentan el trabajo en casa, en Colombia no solo establecen reglas y obligaciones, sino que también buscan proteger los derechos fundamentales de los empleados y velar por su bienestar integral. “La creación del derecho a la desconexión digital, por ejemplo, refleja una preocupación por armonizar la vida laboral y personal, reconociendo la importancia del descanso y la salud mental. Además, al asegurar que los teletrabajadores tengan acceso a las mismas garantías laborales y a la seguridad social que los trabajadores presenciales, se busca evitar la precarización laboral y brindar la igualdad de oportunidades” (Ávila y Sánchez, 2021).

En este sentido, el trabajo en casa ofrece una serie de aspectos favorables para las partes dentro de una relación laboral, pero requiere de condiciones claras y específicas para garantizar un entorno laboral seguro y productivo. Desde el punto de vista jurídico, es relevante que se cumplan con las normas laborales aplicables, y que tanto el empleador como el empleado

conozcan sus derechos y obligaciones en relación con esta modalidad de trabajo.

De igual forma, llama la atención que durante “la emergencia sanitaria del covid-19 surgieron cambios en el derecho laboral que, aunque transitorios hicieron parte de la respuesta jurídica del gobierno a este fenómeno social. Tal es el caso Decreto Legislativo No. 771 del 03 de junio de 2020: Teniendo en cuenta el aislamiento social obligatorio generado durante la pandemia del Covid-19, y el paso del trabajo presencial al trabajo en casa por gran parte de los trabajadores en diversos sectores económicos como educación, servicios, salud, manufactura, entre otros; el auxilio de transporte se convirtió en auxilio de conectividad, de manera temporal y transitoria mientras estuvo vigente la emergencia sanitaria COVID-19. Del mismo modo, los empleados debieron utilizar este dinero para pagar las herramientas necesarias para continuar cumpliendo con sus labores desde casa” (Función Pública, 2020).

Adicional a lo anterior, el gobierno de nuestro país por intermedio del el Ministerio del Trabajo (2020), implemento otras medidas entre las cuales se destaca la autorización del retiro parcial de cesantías, apoyos económicos para quienes quedaran desempleados y la reducción del aporte de pensión del 16 al 3% por dos meses; medidas necesarias para contrarrestar la crisis económica.

Capítulo III

Comprender los aspectos socio-jurídicos que rodearon el trabajo en casa, surgidos durante la emergencia del Covid 19, de 2020 al 2022 en Colombia

Durante la pandemia de COVID-19, el trabajo en casa se volvió común en Colombia como medida para proteger la salud de los empleados. Sin embargo, esta transición no estuvo exenta de desafíos, siendo uno de los más significativos el aumento del acoso laboral en este entorno. Este apartado explora las diversas formas en que el acoso laboral se manifestó durante la pandemia y sus consecuencias en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Es claro afirmar que “la pandemia de COVID-19 impulsó la adopción del trabajo en casa en Colombia de una manera sin precedentes. Si bien algunas empresas ya habían implementado esta modalidad laboral antes de la pandemia, la necesidad de proteger la salud de los trabajadores obligó a muchas otras a adaptarse rápidamente al trabajo en casa. Es probable que el trabajo en casa siga siendo una opción popular para muchas empresas y trabajadores incluso después de la pandemia, ya que ofrece una serie de ventajas tanto para las empresas como para los empleados” (Saumet, 2023). “El trabajo en casa se convirtió en una solución efectiva y adaptable en una variedad de sectores económicos. Desde la tecnología hasta la educación, pasando por las finanzas y la salud, las empresas y organizaciones encontraron formas innovadoras de mantener sus operaciones y servicios mientras protegían la salud y la seguridad de sus empleados” (Henríquez, 2020). Si bien los desafíos persistieron, el trabajo en casa demostró ser una herramienta invaluable para mantener la continuidad de las operaciones comerciales en tiempos de incertidumbre y cambio.

En este sentido, el trabajo en casa ha redefinido la dinámica laboral y la interacción entre los trabajadores. Se ha observado una mayor flexibilidad y autonomía, lo que puede conducir a una mejora en la calidad de vida y en la capacidad de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Es así como en el ámbito jurídico, “la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa en Colombia, estableciendo los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas. Los trabajadores en casa tienen derecho a un contrato de trabajo escrito, seguridad social, capacitación y formación, así como protección contra el acoso laboral. Las empresas, por su parte, deben definir una política de trabajo en casa, proporcionar las herramientas necesarias, garantizar la seguridad y salud en el trabajo y capacitar a los trabajadores en esta modalidad laboral” (Congreso de la República de Colombia, 2021).

El Trabajo en Casa, según lo establecido por esta ley, puede aplicarse por un período inicial de hasta tres meses, con la posibilidad de ser prorrogado en función de las circunstancias que lo ameriten. Esta flexibilidad temporal permite a los empleadores y trabajadores adaptarse progresivamente a esta modalidad laboral.

Una de las novedades más destacadas de esta ley fue la asignación de un auxilio de conectividad digital para aquellos trabajadores que anteriormente recibían el auxilio de transporte. Esta medida buscó compensar los gastos adicionales asociados al trabajo remoto, garantizando que los empleados cuenten con los recursos necesarios para realizar sus labores de manera efectiva desde sus hogares.

Finalmente, la promulgación de la Ley 2088 de 2021, también conocida como "Ley de Trabajo en Casa", marcó un hito significativo en la regulación del trabajo remoto en Colombia. Esta ley define claramente las condiciones laborales para aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones desde su domicilio o un lugar remoto. Por ejemplo, respecto a la jornada laboral, la ley establece límites claros para garantizar que no se excedan los máximos establecidos por la legislación laboral vigente. Así, se pretende evitar la explotación laboral y asegurar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal del trabajador.

Sin embargo, “el acoso laboral en el trabajo en casa durante la pandemia de COVID-19 representó un desafío significativo para los trabajadores y las empresas en Colombia. Las diversas formas de acoso laboral, junto con la falta de políticas claras y el apoyo inadecuado, contribuyeron a un entorno laboral poco saludable y estresante” (Torres, 2020).

“Es así como el acoso laboral que también es conocido como mobbing sobre paso las brechas de la presencialidad y fue tomando fuerza en conductas que en entornos de trabajo remoto se constituyen en acoso laboral entre las cuales se destacan; la falta de límites en el horario laboral, el tener que atender llamadas telefónicas a cualquier hora y las cargas excesivas de trabajo que el empleado debió soportar en la virtualidad. Es claro que dichos comportamientos dejan entre ver los múltiples riesgos sicosociales a los cuales se exponen quienes trabajan desde casa; los cuales son vulnerables a ser afectados en su dignidad humana no solo por sus superiores sino por compañeros del mismo rango” (Pérez, 2020).

Estas formas de acoso laboral tuvieron consecuencias significativas en la salud física y mental de los trabajadores. El estrés, la ansiedad y la depresión, como respuestas comunes al acoso laboral en el entorno del trabajo en casa durante la pandemia de COVID-19, representaron solo la punta del iceberg en términos de las repercusiones negativas en la salud mental de los trabajadores” (Bucci y Faccendini, 2020). “Estas condiciones, si no se abordan adecuadamente, pueden evolucionar hacia el síndrome de burnout, una forma grave de agotamiento emocional que puede afectar profundamente la calidad de vida y el bienestar de los individuos” (Juárez García, 2020).

El síndrome de burnout se caracteriza por una sensación de agotamiento físico, mental y emocional extremo, acompañado de un sentimiento de despersonalización y una disminución en el sentido de logro personal. De acuerdo con Juárez García, 2020) “se define como: Un síndrome que resulta de estresores crónicos del trabajo que no han sido afrontados exitosamente. Se encuentra caracterizado por tres dimensiones: 1) sentimientos de deterioro de energía o agotamiento, 2) distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos o indiferencia

relacionada al trabajo; y 3) eficacia profesional reducida. El burnout se refiere específicamente a un fenómeno del contexto ocupacional y no debe ser aplicado para describir experiencias en otras áreas de la vida” (p, 434).

En el contexto del trabajo en casa, donde los límites entre la vida laboral y personal pueden difuminarse, y la presión constante y la falta de apoyo pueden ser omnipresentes, el riesgo de desarrollar burnout se intensifica. “Los síntomas del burnout pueden manifestarse de diversas formas, como fatiga crónica, dificultades para concentrarse, irritabilidad, insomnio y una disminución general en el rendimiento laboral. Adicional a lo anterior el burnout afecta no solo la salud mental sino física, sumando el riesgo de enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales y otros trastornos médicos” (Juárez, 2020).

Por lo tanto, es crucial abordar no solo los síntomas inmediatos de estrés, ansiedad y depresión, sino también prevenir y gestionar el síndrome de burnout de manera proactiva, mediante la adopción de medidas efectivas de soporte psicológico, el impulso de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y la promoción de un ambiente laboral en el que los empleados se sientan apreciados, respetados y apoyados en todo momento.

De acuerdo con Marquina (2020) “para prevenir el acoso laboral en el trabajo en casa, tanto las empresas como los trabajadores se tomaron medidas específicas. Las empresas debieron establecer políticas claras sobre el trabajo en casa, fomentar la comunicación y el apoyo entre los empleados, proporcionar herramientas tecnológicas adecuadas y garantizar que las medidas de vigilancia y control respeten la privacidad de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores deben conocer sus derechos, establecer límites claros entre su vida laboral y personal, y denunciar cualquier situación de acoso de manera oportuna y adecuada”.

“Aunque este derecho puede estar relacionado con otros derechos laborales ya regulados, se considera necesario establecer una regulación autónoma debido a la creciente dificultad para distinguir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Esta línea divisoria, aunque sutil en trabajos flexibles o en modalidades de teletrabajo, también debe ser protegida en otras formas de empleo” (Niño, 2022).

Además, la denuncia de situaciones de acoso laboral y otras injusticias en el lugar de trabajo ayuda a visibilizar estos problemas y a crear conciencia sobre su gravedad. Esto puede generar presión sobre los empleadores y las autoridades para que tomen medidas concretas para abordar y prevenir estas prácticas. La publicidad y el escrutinio público de los casos de acoso laboral también pueden disuadir a otros empleadores de participar en comportamientos similares, contribuyendo así a la prevención de futuras violaciones de las garantías laborales.

Vale la pena mencionar que la Ley 1010 de 2006 no proporciona una lista exhaustiva de todas las conductas que constituyen acoso laboral. Cualquier acción que tenga como objetivo perjudicar, degradar, humillar, intimidar o inducir al trabajador a renunciar a su empleo o a modificar las condiciones de trabajo, o a perjudicarlo en su dignidad personal o profesional, puede considerarse acoso laboral según esta ley.

Además, “el miedo a represalias o la percepción de que denunciar situaciones de acoso laboral podría poner en riesgo su seguridad laboral también fue una razón importante que llevó a los empleados a optar por renunciar en lugar de enfrentar directamente estas situaciones. La falta de confianza en que se tomarían medidas efectivas para enfrentar el acoso laboral y propender un ambiente de trabajo seguro y saludable llevó a muchos empleados a sentirse desamparados y sin opciones viables más que la renuncia” (Pérez, 2020).

En este orden de ideas, no se pudo dejar de mencionar el desempleo como factor social que se agudizó durante la pandemia del COVID-19 en nuestro país. “Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de empleo disminuyó 6.8 puntos porcentuales (pps) en 2020 comparado con 2019

(49.8% vs 56.6%). Esto implica que, en total, 2.4 millones de colombianos perdieron su empleo durante 2020. De la misma forma, la tasa de desempleo aumentó 5.6 pps en 2020 comparado con 2019 (16.1% vs 10.5%), un aumento de 1.4 millones de desempleados. Los efectos negativos observados en el mercado laboral no fueron iguales para todos los colombianos. Por ejemplo, para el trimestre octubre-diciembre de 2020, la brecha de desempleo entre mujeres y hombres se amplió en 3.1pps (5.3% en 2019 vs 8.4% en 2020), y entre las áreas rurales y urbanas en 3 pps (5.4% en 2019 vs 8.5% en 2020)” (Becerra y otros, 2021. p 1).

Por su parte “el acoso laboral afectó la productividad y el ejercicio laboral de los trabajadores, aumentando el riesgo de problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares. Varios factores contribuyeron al aumento del acoso laboral en el trabajo en casa durante la pandemia” (Fernández, 2022), “incluida la falta de cultura organizacional y buenas prácticas comunicativas. La falta de límites claros entre la vida laboral y personal, junto con la falta de comunicación efectiva y el apoyo inadecuado por parte de los empleadores, dejaron a los trabajadores desamparados frente a estas situaciones” (Londoño, 2022).

“Del mismo modo entre los factores que más incidieron en la problemática social para el trabajo en casa se aprecian los siguientes: Problemas organizativos y de gestión; dificultad para monitorear el trabajo de forma remota e interactuar con los empleados, Información mal organizada por parte de la gerencia; Ineficacia de las comunicaciones escritas; falta de un sistema para motivar a los empleados a distancia; disminución de la motivación; falta de flujo de documentos digitales, reglas y procedimientos internos para la transición al modo remoto; actualización de documentación, desarrollo de nuevas regulaciones; aumento de jornada laboral; reducción de la carga de trabajo de los empleados debido a la disminución de la demanda de los consumidores en algunas industrias; la necesidad de mantener la comunicación 24 horas al día, 7 días a la semana; dificultad para formar a nuevos empleados (mayor período de adaptación); cumplimiento de instrucciones y directivas de autoridades gubernamentales sobre el traslado de empleados al trabajo remoto” (Barreto y otros, 2021).

Además, “problemas con la provisión de recursos; falta de equipo para que el personal trabaje en casa; necesidad de comprar equipo técnico para operación remota por su cuenta; falta de un espacio de trabajo en casa; presencia de niños y familiares en casa; aumento de los costos de alimentos y servicios públicos; problemas psicológicos; deterioro de la eficiencia y productividad de los empleados; dificultad para separar la vida personal del trabajo; manifestación de comportamiento oportunista de los empleados; falta de preparación psicológica para trabajar desde casa; también indica como factores que surgieron en el trabajo en casa la disminución del espíritu de equipo; falta de comunicación cara a cara; dificultad para concentrarse en casa, disminución del rendimiento; agotamiento profesional” (Carrillo, 2021).

Por otra parte Chávez (2021) “sugiere problemas de administración de internet; la aparición de problemas técnicos durante el trabajo para los trabajadores desde casa, internet inestable o su ausencia; dificultad para garantizar un acceso seguro a la infraestructura de TI; falta de consultas con especialistas de TI para resolver problemas de funcionamiento en línea; dificultad para dar servicio al equipo personal de los empleados de forma remota, dificultad para garantizar un acceso seguro a la infraestructura de TI”.

En cuanto a los aspectos sociales del trabajo en casa, se observó un impacto significativo en la vida personal y familiar de los trabajadores. Por un lado, esta modalidad ofrece mayor flexibilidad y autonomía, lo que puede mejorar la calidad de vida y facilitar la armonización entre la vida personal y laboral. No obstante, de acuerdo con Barreto, Rojas y Uribe (2021) puede generar aislamiento social, especialmente si los trabajadores carecen de oportunidades de interacción fuera del entorno laboral. Además, la dificultad para separar la vida laboral de la personal puede causar estrés y ansiedad.

Es así como concuerdan al respecto Acosta y otros (2021), quienes sugieren que, desde una perspectiva de salud física y mental, el trabajo en casa puede traer beneficios como la reducción del tiempo de desplazamiento y la oportunidad de realizar actividades físicas durante la

jornada laboral. Sin embargo, también conlleva riesgos, como el menoscabo de la salud mental debido a la falta de una rutina establecida y la limitada interacción social, así como el riesgo de sedentarismo y problemas ergonómicos debido a la falta de un espacio de trabajo adecuado.

“El trabajo en casa puede dificultar la comunicación y el trabajo en equipo, lo que puede afectar la productividad y la motivación de los trabajadores. Además, puede generar desigualdad en las oportunidades de ascenso y provocar que los trabajadores se sientan menos reconocidos y visibles por parte de la empresa, lo que afecta su motivación y compromiso” (Bucci y Faccendini, 2020).

A este punto otro trabajo que resulta pertinente citar es el realizado por Sánchez (2021), donde destacan que el problema al que se enfrentan tanto los empleadores como los empleados de las organizaciones es la falta de preparación psicológica de las personas para trabajar desde casa y, como resultado, una disminución de la eficiencia de los empleados. Durante la pandemia Covid-19, muchos trabajadores experimentaron el trabajo remoto por primera vez, encontrándose aislados de sus colegas, amigos y, a veces, incluso de sus familiares. Su vida habitual se vio perturbada, lo que provocó estrés, sensación de presión y tensión física y mental.

Por su parte y como se mencionó en el capítulo anterior; “la Ley de Desconexión Laboral, en su intento de garantizar el respeto al tiempo de descanso y la conciliación entre la vida personal y laboral, tiene una relevancia aún mayor en el contexto del trabajo desde casa, donde los límites entre ambas esferas tienden a difuminarse” (Niño, 2022). “En este sentido, la regulación de la desconexión laboral se convierte en un elemento crucial para proteger la salud física y mental de los trabajadores, así como para prevenir situaciones de acoso laboral que podrían surgir en este entorno” (Giraldo y Lozano, 2023).

Los beneficios de esta ley son significativos. Contribuye al bienestar físico y mental de los trabajadores al reducir el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo. Además, promueve

un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que puede resultar en un nivel superior de productividad y satisfacción laboral.

A pesar de los avances en la regulación y la lucha contra el acoso laboral, este fenómeno sigue siendo un inconveniente en muchos países del mundo, afectando a millones de trabajadores cada año. Por lo tanto, es necesario continuar trabajando en la concienciación, la prevención y la erradicación del acoso laboral para garantizar entornos laborales seguros y saludables para todos.

Conclusiones

La modalidad de trabajo en casa, la cual permite al empleado realizar sus actividades laborales desde su hogar en periodos excepcionales y temporales y que surgió durante la pandemia del covid-19 en nuestro país; trajo consigo una gran cantidad de retos de los que tuvieron que enfrentarse tanto empleadores como empleados. Teniendo en cuenta este fenómeno social surge la necesidad de regularlo a partir de la Ley 2088 de 2021 para establecer las garantías laborales de los empleados y así tratar de conciliar la vida personal y laboral que confluyen en un mismo escenario y que son propicios para situaciones de acoso laboral descritas en la ley 1010 de 2006 las cuales tienen como fin inducir al empleado a la renuncia y atentan en contra de la dignidad humana y el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Es así como a este punto es válido afirmar que el acoso laboral supero las barreras de la presencialidad hasta las nuevas realidades laborales como son los trabajos remotos; razón por la cual la ley 1010 de 2006, cuyo objeto es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de maltrato pudo llegar a considerarse insuficiente frente a los actos de acoso laboral que se dieron frente al uso de las tecnologías de la información. Surge entonces como soporte a esta norma la Ley 2191 del 2022 que busco reforzar el marco normativo existente contra el acoso laboral y cuyo principal objetivo es el respeto por el derecho a la desconexión laboral dejando claras las pautas para el respeto a la intimidad, la recreación y el disfrute del tiempo libre, y aplicando para cualquier modalidad laboral sea presencial o remota.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de identificar y abordar adecuadamente el acoso laboral para promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y saludable para todos los empleados.

La articulación de estas leyes proporciona un soporte legal completo que aborda la protección de los derechos de los trabajadores como la promoción de una conciliación saludable

entre la vida laboral y personal, aspectos fundamentales para un ambiente laboral justo y seguro.

Para abordar estos desafíos de manera efectiva, es crucial considerar la aplicación conjunta de la Ley 1010 de 2006 (Ley de acoso laboral), la Ley 2191 de 2022 (Ley de desconexión laboral) y la Ley 2088 de 2021(trabajo en casa). Este enfoque integral garantiza un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores, independientemente de dónde realicen sus labores.

Después de analizar los aspectos socio-jurídicos relacionados con el trabajo en casa durante la emergencia del COVID-19 entre 2020 y 2022 en Colombia, se puede concluir que este periodo ha sido testigo de los grandes cambios en la forma en que se percibe y regula el trabajo remoto. Se observa un aumento en la atención a las condiciones laborales y derechos de los trabajadores que desempeñan sus funciones desde casa, así como una mayor conciencia sobre la necesidad de adaptar las regulaciones laborales a las nuevas realidades impuestas por la pandemia.

Recomendaciones

Se recomienda realizar investigaciones a largo plazo para evaluar cómo evolucionan las condiciones laborales, la productividad y el bienestar de los trabajadores que desempeñan sus funciones desde casa. Estos estudios podrían proporcionar información valiosa sobre los efectos a largo plazo del trabajo remoto y ayudar a identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas laborales. Desde la perspectiva del Derecho, esto implica un análisis continuo de la legislación laboral para adaptarla a las nuevas realidades del trabajo en casa, asegurando que los derechos de los trabajadores estén protegidos de manera efectiva en este entorno laboral emergente.

Se sugiere realizar investigaciones cualitativas para explorar en profundidad las experiencias de los trabajadores con respecto al acoso laboral en el entorno del trabajo en casa. Desde la perspectiva del Derecho, estos estudios podrían proporcionar información detallada sobre las formas específicas en que se manifiesta el acoso en este contexto y las herramientas utilizadas por los trabajadores en estos casos. Además, podrían ayudar a identificar lagunas en la legislación actual y áreas donde se necesitan intervenciones legales adicionales para abordar eficazmente el acoso laboral en el trabajo en casa.

Se recomienda llevar a cabo estudios para valorar la garantía de las políticas y programas diseñados para evitar y tratar el acoso laboral en el trabajo en casa. Desde la perspectiva del Derecho, esto implica analizar cómo se aplican y cumplen las disposiciones legales relacionadas con la prevención del acoso laboral en entornos remotos. Además, podría implicar la evaluación de la eficacia de los mecanismos de denuncia establecidos por la ley y cómo se utilizan en la práctica para abordar las situaciones de acoso laboral en el trabajo en casa.

Se sugiere investigar cómo las empresas están implementando políticas de desconexión

digital y cómo estas políticas afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Desde la perspectiva del Derecho, esto implica examinar cómo se regulan las prácticas de desconexión digital en diferentes jurisdicciones y qué medidas legales se pueden tomar para asegurarse que los empleados tengan derecho a disfrutar de su tiempo libre sin tener que estar conectados al trabajo, especialmente en el contexto del trabajo en casa.

Es necesario realizar investigaciones sobre las implicaciones legales y jurídicas a largo plazo del trabajo en casa, incluyendo la responsabilidad del empleador en el mantenimiento de un entorno laboral seguro en el hogar del empleado y la regulación de la jornada laboral y la remuneración en el trabajo remoto a largo plazo. Desde la perspectiva del Derecho, esto implica revisar y actualizar continuamente la legislación laboral para abordar los desafíos específicos asociados con el trabajo en casa, como la seguridad y salud en el trabajo, el control del tiempo de trabajo y la protección contra el acoso laboral en entornos remotos.

Referencias bibliográficas

- Acosta, D., Arce, K., & Parra, C. (2021). Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades. Escuela Colombiana de Carreras Industriales (ECCI). Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1130>
- Acosta, V. (11 de febrero de 2021). Acoso laboral en pandemia y lo que no puede exigir el empleador durante teletrabajo. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/acoso-laboral-en-pandemia-y-lo-que-no-puede-exigir-el-empleador-durante-teletrabajo-3122271>
- Ariza, C., & Rico, S. (2021). Factores de Riesgo Psicosociales Asociados al Acoso Laboral en Docentes y Administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio. Villavicencio: Unicersidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33098/1/2021_factores_riesgo_psico-social.pdf
- Arredondo, F; Velázquez, & De la Garza, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. Estudios Gerenciales, 29(127), 161-166. Recuperado de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1638
- Ávila, D., & Sánchez, A. (octubre de 2021). Teletrabajo y trabajo remoto en Colombia. Montevideo, Uruguay: Friedrich-Ebert-Stiftung. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18748.pdf>
- Ayala Ortega, L. V. (2021). Nueva realidad: trabajo a distancia en Colombia (Proyecto de

grado). Universidad de Los Andes, Facultad de Derecho, Bogotá, Colombia.

<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/b2fb2847-7319-4f7f-b42b-a5d9088c2b81/content>

Basto Rostegui, J. (2021). Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral. Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/10983/25698>

Barreto-Osma DA, Rojas -Castro SX, Uribe-Barrera DA. (2021). Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID -19. Univ. Salud.

Suplemento1: Especial Psicología y Trabajo. 23(3):309-319.

<https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>

Bernal, L., & Guerrero, S. (2020). Guía para valorar la presentación de conductas de acoso laboral en Comités de Convivencia en Empresas del Sector de la Salud. Bogotá D.C.: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24790/1/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Bertel Pérez, L. P. (2019). Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: Creación, implementación e impacto [Monografía de grado, Universidad EAFIT, Escuela de Derecho]. Medellín.

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/bf1037a3-5eb5-4f7f-8d88-d09db052f8dd/content>

Borrero, J. (7 de abril de 2020). El ciberacoso como manifestación de una conducta lesiva en el marco de las relaciones laborales. Obtenido de

<https://derinformatico.uexternado.edu.co/el-ciberacoso-como-manifestacion-de-una-conducta-lesiva-en-el-marco-de-las-relaciones-laborales/>

Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. CES Derecho, 11(1), 1-2.

Recuperado de <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/5620>

Bucci, L., & Faccendini, A. (16 de abril de 2020). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19. Obtenido de <https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-pandemia-del-covid-19/>

Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (37), 215-240.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>

Carrillo, MA. (2021). Pandemia por Covid-19 y acoso laboral. [TFM]. Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social Universidad del Rosario. Bogotá.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/b06409d7-c124-47b7-bb08-96a5fb95df4c/content>

Castaño, J. D., & García, M. C. (2019). Teletrabajo en Colombia: análisis de la normativa legal vigente. *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, 50(2), 365-386.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002

Chávez, L. (2021). Trabajo remoto: ¿Por qué los trabajadores están insatisfechos y qué se puede cambiar para el 2021? *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/dia1/trabajoremoto-por-que-los-trabajadores-no-estan-satisfechos-y-que-se-puede-cambiar-para-el2021-cuarentena-peru-noticia/>

Chávez, L. (2021). Trabajo remoto: ¿Por qué los trabajadores están insatisfechos y qué se puede cambiar para el 2021? *El Comercio*. Recuperado de
<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/trabajoremoto-por-que-los-trabajadores-no-estan->

satisfechos-y-que-se-puede-cambiar-para-el2021-cuarentena-peru-noticia/

Colombia Digital (2013). Teletrabajo en Iberoamérica: referentes y recomendaciones (vol. 2). Bogotá.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2008). La sociedad de la información en América Latina y el Caribe: desarrollo de las tecnologías y tecnologías para el desarrollo. Recuperado de http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/1/32291/2007-1081-TICs-Sociedad_informacion-FINAL.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2021, mayo 12). Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. [Ley]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de Colombia. (3 de agosto de 2021). Ley 2121 de 2021. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Congreso de Colombia. (6 de enero de 2022). Ley 2192 de 2022. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html

Crespo, N. (2021): El 21% de las personas trabajan remotamente de manera regular. FutureLab. <https://futurelab.pe/el-21-de-las-personas-trabajaremotamente-de-manera-regular/>

Escobar, J., & Roque, D. (2020). Mobbing en medianas y pequeñas empresas del sector comercial de la localidad de Puente Aranda, Bogotá (Colombia). Bogotá D.C.: Palermo BUriness Review. Obtenido de https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr21/PBR_21_05.pdf

Eurofound, y Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina de Publicaciones de la

Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

Fernández, I. (28 de marzo de 2022). Acoso laboral: tras casi dos años de teletrabajo, cada vez está más presente. Obtenido de <https://theconversation.com/acoso-laboral-tras-casi-dos-anos-de-teletrabajo-cada-vez-esta-mas-presente-171920>

Fernandez, L., & Muñoz, A. (2015). Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales? Bogotá D.C.: Revista de Derecho Público. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38416.pdf>

Fernandez, M., & Escobar, B. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. Colombia: Revistas Jurídicas. Obtenido de <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/4212/3875>

Gabini, S. (2014). Desarrollo y validación de un instrumento para medir Trabajo Flexible. VIII Jornadas de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.10201>

Giraldo de los Ríos, J., & Lozano Hincapié, M. (2023). Desconexión laboral en Colombia: Una revisión teórica [Tesis de pregrado, Universidad Libre, Seccional Pereira, Facultad de Derecho]. Pereira.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27948/Desconexi%C3%B3n%20Laboral%20en%20Colombia%20una%20revisi%C3%B3n%20te%C3%B3rica..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, D., & Machado, M. (2021). La violencia y el acoso laboral en Colombia: Análisis crítico de la Ley 1010 de 2006 a partir del convenio 190 de la OIT y el derecho comparado. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4282/GAA-spa-2021->

[La%20violencia y el acoso laboral en colombia analisis critico de la ley 1010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4282/GAA-spa-2021-La%20violencia%20y%20el%20acoso%20laboral%20en%20colombia%20 analisis%20 critico%20 de%20 la%20 ley%20 1010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herrera, E., & Mendez, J. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas. Bogotá D.C.: Universidad ECCI. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1204/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Henriquez, P. (2020). Transformación digital de pymes COVID-19: ¿Una oportunidad para la transformación digital de las pymes? Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/covid-19-oportunidad-transformacion-digital-pymes/>

Herrera, J., Hernandez, M., Montaña, C., & Reyes, M. (2017). Acoso laboral "Mobbing", la enfermedad del siglo XXI. Bogota D.C.: Universidad Sergio Arboleda. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1077/Acoso%20laboral%20mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibarra, M. & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Contaduría y administración, (231), 33-52. Recuperado de. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es)

Jijena, D & Jijena, E. (2013). Conflicto trabajo-familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 9(16), 43-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409633954004>

Johnson, M., Saletti-Cuesta, L., y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. Ciência & Saúde Coletiva, 25, 2447-2456. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

Juárez, J. (2021). El futuro del Trabajo remoto en el Perú. Futurelab. Recuperado de <https://futurelab.pe/el-futuro-del-trabajo-remoto-en-elperu/>

Juárez García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 52(4), 432-439. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>

Kalbermatter, M. C. (2016). CAPÍTULO XI El acto discriminatorio en el ámbito laboral.

Violencia, caras y caretas. Córdoba: Encuentro Grupo Editor. (ISBN 978-987-1925-98-8). <https://diariofemenino.com.ar/df/wp-content/uploads/2020/05/Violencia.-Caras-y-caretas.pdf>

Ley 1010 del 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Ministerio de Protección Social. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Londoño, A. (2022). El acoso laboral en Colombia en el contexto de la pandemia COVID-19: modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. Revista IUS-Praxis Colección grandes autores del derecho. Universidad Libre seccional Socorro. ISSN: 2590 – 6720. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24138/Art%c3%adculo.pdf?seq>

uence=1&isAllowed=y

Londoño Vásquez, A. C., & Cárdenas Rivas, D. A. (2021). Teletrabajo por COVID-19 en la entidad financiera Banco del Norte de Medellín durante el año 2020-2021. Según la Ley 1581 de 2012 de protección de datos el nombre fue cambiado [Trabajo de opción de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Salud, Administración en Salud Ocupacional]. http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16748/1/UVDTSO_Londo%C3%B1oAngela-Cardenas%20Daissy_2021.pdf

Marquina Gutierrez, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. España: Revista Jurídica del Trabajo. Obtenido de <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51/51>

Martínez Parra, E. K., & Silva Herrera, C. A. (2021). La implementación del teletrabajo en el sector privado en Bogotá: La vulneración de los derechos de los teletrabajadores. Trabajo de especialización en Derecho Procesal. Universidad Libre. Bogotá D.C. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20268/Art%C3%ADculo%20Ci ent%C3%ADfico%20El%20Teletrabajo%20en%20Colombia.pdf?sequence=2>

Ministerio de Protección Social. (23 de enero de 2006). Ley 1010 del 2006. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Obtenido de Capítulo 6:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). Resolución 2404 de 2019. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019->

+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Ministerio del Trabajo. (2020). Más Equidad: Resultados Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal. Colombia: Equipares. Obtenido de

<http://www.andi.com.co/Uploads/INFORME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf>

Moreno Castro, I. M. (2013). Estado del arte del concepto acoso laboral (mobbing) (Trabajo de grado para optar por el título de Psicóloga). Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Ciencias de la Salud, Programa de Psicología, Bucaramanga.

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12298/2013_Irma_Milena_Moreno_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina Betancur, C.M., & Roncancio Bedoya, A.F. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. Vniversitas, 71.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.ttct>

Monraz-Pérez, S., Pacheco-López, A., Castorena-Maldonado, A., Benítez-Pérez, R. E., Thirión-Romero, I., López-Estrada, E. del C., et al. (2021). Telemedicina durante la pandemia por COVID-19. Neumología y Cirugía de Tórax, 80(2), 132-140.

<https://doi.org/10.35366/100996>

Muñoz Di Rocco, V. C., & Sánchez Meza, E. A. (2022). El derecho a la desconexión laboral, un análisis comparado [Trabajo de grado, Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Facultad de Jurisprudencia]. Bogotá D.C.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d52bbe2-8f18-4169-88f0-3db82a256822/content>

Niño Velandia, Y. C. (2022). Del derecho a la desconexión laboral a la ruptura del paradigma de la jornada laboral (Tesis de maestría, Universidad de la Sabana, Maestría en Derecho de la Empresa y los Negocios). Bogotá D.C.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/52220/DEL%20DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXI%C3%93N%20LABORAL%20A%20LA%20RUPTURA%20DEL%20PARADIGMA%20DE%20LA%20JORNADA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20Colombia%20la%20Ley%202191,mecanismos%20de%20resoluci%C3%B3n%20de%20conflictos.>

Oficina Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Ginebra: OIT. ISBN PDF web: 978-92-2-033091-3.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). El trabajo en la era COVID-19: desafíos y oportunidades para América Latina y el Caribe.

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020, 11 de marzo). Declaración de pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

Organización Internacional del Trabajo. (2020, 22 de julio). COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

Orduz, R. (2012). TIC e inclusión social: ¿por qué? En Colombia Digital. Recuperado de <http://colombiadigital.net/opinion/columnistas/los-numeros-de-las-tic/item/3852-tic-e-inclusi%C3%B3n-social-%C2%BFporqu%C3%A9.html>

Organización Internacional del trabajo OIT (1966). C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_C

ODE:C177

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de

COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Mundial de la Salud (2020). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS.

Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral

Revista Venezolana, 3 (5),93-109. ISSN: 1856-9099.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>

Parra-Bautista, J., Céspedes-Báez, L. M. y Pedraza-Peña, P. (2022). El trabajo en la casa y la casa

en el trabajo. Reorganización del trabajo académico durante la pandemia. Bitácora Urbana Territorial, 32(II): 131-143. <https://doi.org/10.15446/bitacora.v32n2.99791>

Párraga, C (2003). Teletrabajo alternativa laboral. Tesis para optar al título de Especialista en

Gerencia de Mercadeo. Bogotá. Facultad de Administración de Empresas Universidad Externado de Colombia.

Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., y Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la

administración de empresas. Recimundo, 4(1), 326-335. <https://doi.org/10.26820>

Pérez Campos, D. S. (2020, mayo 18). ¿Qué se considera acoso laboral durante teletrabajo? El

Tiempo. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/que-se-considera-acoso-laboral-durante-teletrabajo-495442>

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral* , 13(1), 29-42.

Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es.

- Rojas, S., & Uribe, D. (2021). Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13833/2021_Tesis_Slendy_Xiomara_Uribe.pdf?sequence=1
- Sánchez, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]; 30(2): 234-254. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es.
- Saumet Noguera, V. (2023). Garantías Del Teletrabajador En El Ordenamiento Jurídico Colombiano Frente A La Pandemia COVID 19. Trabajo De Grado Para Optar El Título De Abogado. Universidad De La Costa CUC. Departamento De Derecho Y Ciencias Políticas. Facultad De Derecho. Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/10361/TRABAJO%20FINAL%20-VICKY%20SAUMET%20NOGUERA-%20CORREGIDO%20-BIBLIOTECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stecher Guzmán, A., Godoy Catalán, L., & Toro Cifuentes, J. P. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. Revista de Psicología, 21(2), 133-157. <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/25840>
- Spataro, J. (2020, marzo 12). Las 9 principales formas en las que Microsoft IT habilita el trabajo remoto para sus empleados. News Center Microsoft Latinoamérica. <https://news.microsoft.com/es-xl/las-9-principales-formas-en-las-que-microsoft-it-habilita-el-trabajo-remoto-para-sus-empleados/>

Torres Tarazona, L. (26 de junio de 2020). ¿Cuántos actos, hechos o conductas configuran acoso laboral en Colombia? <https://blog.unilibre.edu.co/news/cuantos-actos-hechos-o-conductas-configuran-acoso-laboral-en-colombia/>

Torres, L., & Guevara, L. (2021). Violencia en el mundo de trabajo: revisión del flagelo en Iberoamérica. Bogotá D.C.: Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20111/Violencia%20mundo%20trabajo%20Iberoamerica%20-%20vr.%20digital%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y#page=211>

Torres García, N. L., & Ramos Garzón, T. S. (2022). El teletrabajo y la desconexión laboral en Colombia: Análisis de la incidencia de la justicia digital y la transformación del trabajo en tiempos de pandemia frente a los derechos laborales de los trabajadores del sector judicial de Bogotá D.C. [Tesis de especialización, Universidad Libre de Colombia, Facultad de Derecho, Departamento de Posgrados]. Bogotá, D.C. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24013/EL%20TELETRABAJO%20Y%20LA%20DESCONEXIO%CC%81N%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, Y., & Ciñasco, D. (2021). Las TIC'S como un medio utilizado por el acosador para excluir al trabajador y degradar la dignidad humana del trabajador en Colombia. Miami: South Florida Journal of Development. Obtenido de <https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/532/486>

Velez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia. REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA -, 10(1), 103 - 116. Obtenido de scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf

Vive Digital (2013). La brecha digital no es impedimento para el teletrabajo. Recuperado de <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-2063.html>.