



El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciber acoso laboral

Leidy Yurani Rodríguez Romero

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Derecho, Maestría de Derecho profundización laboral y seguridad social
Bogotá D.C., Colombia
2022

El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciber acoso laboral

Leidy Yurani Rodríguez Romero

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título
de:

Magister en Derecho

Director (a):

Carlos Alberto Cortes Riaño

Docente evaluador (a):

Javier Francisco Franco Mongua

Línea de Investigación:

Nombrar la línea de investigación en la que se enmarca la tesis o trabajo de investigación

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Derecho, Maestría de Derecho profundización laboral y seguridad social

Bogotá D.C., Colombia

2022

Dedicatoria

La tecnología es un sirviente útil, pero un jefe peligroso.

Christian Lous Lange

Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.



Leidy Yurani Rodríguez Romero

Fecha 30/01/2023

Agradecimientos

A Dios, por el milagro de la vida, por sus bendiciones y sus planes perfectos; a mis padres, mis primeros clientes, por el apoyo incondicional, por educarme, por inculcarme siempre el camino correcto y que el conocimiento es la base fundamental de la vida; a mi hermana, por darme animo en este camino, porque es la persona más parecida a mí en el mundo, quien conoce mis deseos y lo que he luchado para llegar hasta aquí; a mi novio, a mi pareja, por estar a mi lado durante el trabajo en esta obra, por fomentar en mí el deseo de superación y de seguir triunfando en la vida.

A mi tutor, el Dr. Carlos Alberto Cortes Riaño por la confianza que puso en mis ideas, por aconsejarme y guiarme en la construcción de mi trabajo de tesis.

Resumen

El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciberacoso laboral.

Una entidad pública debe estar preparada para una respuesta pronta y oportuna ante conflictos laborales y casos de ciberacoso, contar con protocolos que eviten el acoso laboral y que permita entrever las manifestaciones de conductas de persecución, maltrato o discriminación contra cualquier teletrabajador, con la finalidad de tener como claves la identificación y prevención para el desarrollo de una organización que se maneje de forma remota o aislada.

Por lo anterior, existe una necesidad de desarrollar políticas públicas que recojan los mecanismos de prevención, vías para la denuncia, procedimientos por los cuales se pueda sancionar a quien cometa las conductas, pero también reparar al trabajador afectado por la conducta.

Así mismo, es preciso también que las organizaciones públicas desarrollen medidas de prevención de acoso laboral, contemplar por parte de sus oficinas institucionales de recursos humanos las posibles prácticas que constituyen acoso laboral, sin importar si es a través de correos electrónicos, llamadas, aplicaciones de mensajería instantánea, videollamadas, etc. y en las disposiciones del Código General Disciplinario incluir un tipo disciplinario de acoso laboral, ya que aunque en el capítulo de las prohibiciones se enuncian faltas como *2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes. (...)6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos. (...) 32. Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación.* (Ley 1952, 2019, art. 39) No se

XII El teletrabajo, una nueva forma de organización laboral con conductas de ciberacoso laboral

encuentran plasmadas otras conductas inadecuadas como el ciberacoso laboral, lo que no permite ser encuadrado en este marco disciplinario.

Respecto a la reparación al trabajador afectado por la conducta de acoso laboral en teletrabajo el autor Aurelio Fajul propone lo siguiente, (...) es necesaria una actividad multidisciplinaria, en procura de enervar sustancialmente tales consecuencias, sobre la salud y sobre la órbita social del trabajador, en las que debe subrayarse, el protagonismo de la medicina del trabajo, como actividad insustituible en las fases preventiva, de seguimiento, asistencial, terapéutica y de rehabilitación del trabajador enfermo o accidentado, como consecuencia de la referida praxis acosatoria. (...) (Fanjul, 2002, el acoso moral (mobbing) un nuevo riesgo en la medicina del trabajo, pág. 3)

Palabras clave: acoso laboral, teletrabajo, entidad pública, ciberacoso.

Abstract

Teleworking, a new form of work organization with cyber bullying behaviors.

A public or private entity must be prepared for a prompt and timely response to labor conflicts and cases of cyberbullying, have protocols that prevent workplace harassment and that allow glimpses of manifestations of persecution, mistreatment, or discrimination against any teleworker, with the purpose of having as keys the identification and prevention for the development of an organization that is managed remotely or in isolation.

Due to the above, there is a need to develop public policies that include prevention mechanisms, channels for reporting, procedures by which the person who commits the conduct can be sanctioned, but also repairs the worker affected by the conduct.

Likewise, it is also necessary for public organizations to develop measures to prevent workplace bullying, to contemplate by their institutional human resources offices the possible practices that constitute workplace bullying, regardless of whether it is through emails, calls, social media applications, etc. instant messaging, video calls, etc. and in the provisions of the General Disciplinary Code include a disciplinary type of workplace harassment, since although in the prohibitions chapter offenses such as 2. *Imposing other public servants to work outside their functions or preventing them from fulfilling their duties are stated. (...)6. Carry out acts of violence against superiors, subordinates or co-workers, or other public servants. (...) 32. Intimidate or coerce a person for any reason that involves some kind of discrimination.* (Law 1952, 2019, art.

39) Other inappropriate behaviors such as workplace cyberbullying are not included, which does not allow it to be framed within this disciplinary framework.

Regarding the reparation to the worker affected by the conduct of workplace harassment in teleworking, the author Aurelio Fajul proposes the following, (...) a multidisciplinary activity is necessary, in an attempt to substantially enervate such consequences, on the health and social orbit of the worker, in which the role of occupational medicine should be underlined, as an irreplaceable activity in the preventive, follow-up, care, therapeutic and rehabilitation phases of the sick or injured worker, as a consequence of the aforementioned harassing praxis. (...) (Fanjul, 2002, moral harassment (mobbing) a new risk in occupational medicine, page 3)

Keywords: workplace bullying, teleworking, public entity, cyberbullying.

Contenido

	Pág.
Resumen.....	XI
Introducción.....	1
1. Capítulo 1. Teletrabajo como forma de organización laboral a través de tecnologías de la información.....	5
1.1 Antecedentes históricos de la evolución del teletrabajo.....	5
1.1.1 Modalidades de trabajo a través de la historia.....	5; Error! Marcador no definido.
1.1.2. La globalización en el nacimiento del teletrabajo.....	9
1.1.3. La regulación del teletrabajo en el ámbito internacional.....	10
1.1.4. El trabajo a domicilio y su relación con el teletrabajo.....	12
1.1.5. La evolución de la normatividad en Colombia sobre Teletrabajo.....	13
1.2. El surgimiento de nuevas formas de trabajo remoto en Colombia.....	18
1.3. Surgimiento de la Ley de trabajo en casa.....	19
2. Capítulo 2. Acoso laboral, mobbing u hostigamiento psicologico dentro del trabajo.....	25
2.1 Origen definición de acoso laboral.....	25
2.2 Evolución del concepto de acoso laboral.....	26
2.3 El elemento del mobbing: el lugar de trabajo y la nueva era de la digitalización..	31
2.3.1 Teletrabajo, el presente y futuro de la transformación digital, la importancia y afectación de los procesos de trabajo digital.....	31
2.3.2. ¿Cuál es el impacto en las relaciones de trabajo alteradas por esas formas de la cuarta revolución industrial?.....	33
2.3.3. Proceso de flexibilización laboral en las relaciones laborales.....	35
2.3.4. El ordenamiento de la OIT para el trabajo, como forma de organización laboral en el marco de la pandemia.....	37
2.3.5. El ciberacoso laboral, consecuencia del trabajo a través de la tecnología.....	43
2.3.6. El papel de los comités de convivencia.....	47
2.3.7. el derecho a la desconexión laboral.....	50
2.3.7.1. la desconexión laboral en el derecho comparado.....	51
2.3.6. Sobre la caducidad de las acciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006.....	53

3. Capítulo 3 medidas preventivas, correctivas y sanciones del acoso laboral.....	55
3.1. procedimiento de acoso en trabajadores privados y públicos.....	55
3.2. funcionamiento de teletrabajo y trabajo en casa para servidores públicos.....	57
3.3. la mujer como sujeto, víctima de acoso en el ambiente laboral.....	60
3.4. efectividad de la conciliación en casos de acoso laboral.....	65
3.5. derecho comparado en casos de ciberacoso laboral.....	65
3.6. intervención del estado.....	67
3.6.1. que hace una entidad pública ante el ciberacoso laboral.....	67
3.6.2. influencia de la política en ocasión a la crisis sanitaria y el trabajo remoto.....	68
3.6.3. Trabajo remoto, el nuevo reto en materia tecnológica y de regulación laboral para el estado colombiano.....	72
3.6.4. Alternativas para el bienestar laboral de los trabajadores en casa.....	75
4. Conclusiones y recomendaciones	81
4.1 Conclusiones	81
4.2 Recomendaciones	83
5. Bibliografía.....	89

Introducción

En la actualidad, las organizaciones públicas y privadas han tenido que por obligatoriedad implementar el trabajo en casa y teletrabajo, teniendo en cuenta las condiciones de la emergencia sanitaria producto de la pandemia.

No quiere decir esto que no hayan existido unos intentos por parte del gobierno Nacional para reglamentar el teletrabajo, como fue gestionado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia a través de la Ley con la que se establecieron normas para promover y regular el Teletrabajo, en la cual lo define como: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008, art. 2)

Como consecuencia de este desempeño de funciones por medio de las TIC y evidenciando que hoy en día, no hay límite a la manipulación de estos medios por los empleadores respecto de sus trabajadores y dada la naturaleza especial de sus labores en las que no es fácilmente verificable el tiempo laborado, el pago de horas extraordinarias y trabajo nocturno devienen comportamientos o situaciones tendientes a ejercerse de manera reiterada generando un daño y vulneración de derechos contra el trabajador lo que puede ocasionar una afectación en el desarrollo de las funciones asignadas, problemas de salud, complicaciones en el ambiente laboral y hasta renunciadas.

Teniendo en cuenta la carencia de límites en el desarrollo de funciones de empleados públicos a través de las nuevas tecnologías permitiendo que se configuren acciones como una carga excesiva hacia un trabajador, no respetar horarios laborales, discriminación, entre otras; todas estas reguladas por la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se

adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, definiendo el acoso laboral como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Ley 1010, 2006, art. 2). Es importante mencionar que las conductas allí enunciadas se pueden efectuar a través de múltiples vías: los correos electrónicos, llamadas, aplicaciones de mensajería instantánea, videollamadas, etc. Lo que quiere decir, que no es necesario tener un contacto físico directo para que se configuren este tipo de actuaciones.

En Latinoamérica, el acoso laboral es una institución a la que no se le ha acuñado la importancia que tiene, y más en la actualidad con el uso de la tecnología. Por ello, hay que preguntarnos si el uso indiscriminado de tecnologías, plataformas digitales, correos electrónicos, mensajería instantánea vía celular y hasta la obligación de ser miembro de grupos de WhatsApp a los que los superiores acceden en días y horas de descanso laboral, son conductas constitutivas de acoso laboral. (Torrez Tarazona, 7 de junio de 2019. ¿Se puede configurar el acoso vía WhatsApp?.)

Algunas de los efectos de esas conductas de acoso laboral en los trabajadores pueden exteriorizarse como lo menciona el autor Aurelio Fanjul (...) desde alteraciones significativas en la integridad psicofísica del trabajador, con manifestaciones en su esfera neuropsíquica, hasta insospechadas gradaciones depresivas, que como se ha visto, autorizan a considerar como hipótesis de máxima la posibilidad del suicidio de la víctima, con innegable nexo causal con las hostiles condiciones de trabajo. Es que, a la clásica separación de agentes de riesgo ocupacional (químicos, físicos y biológicos) cabe agregar la existencia de condiciones de trabajo nocivas, en un marco de degradación liberada, caracterizadas por imponer sobrecarga física o psíquica, potencialmente dañosa al organismo de los trabajadores expuestos (riesgos psicosociales). (Fanjul, 2002, el acoso moral (mobbing) un nuevo riesgo en la medicina del trabajo, pág. 2)

Así se demuestra la magnitud de una problemática que podría convertirse en una crisis de salud pública, ya que los efectos que genera el acoso laboral en los teletrabajadores podrían generar trastornos en su vida profesional, laboral y personal. Para lo cual se hace necesario diseñar políticas públicas que protejan al trabajador en casos de acoso laboral en el teletrabajo.

Conforme la situación problemática de esta investigación se aplicará la metodología de investigación cualitativa y contribución cuantitativo ya que va a estudiar una realidad de una población o situación en particular que para el caso en concreto serian teletrabajadores del sector público y privados.

El tipo de investigación jurídica que se aplicará es empírica, realista, es aquella cuyas fuentes de información son la observación del comportamiento de personas, cosas, instituciones o circunstancias en las que se ocurren ciertos hechos. (García, 2009)

En este tipo de investigación se puede llevar a cabo el estudio de las fuentes directas de las normas jurídicas, la observación de las costumbres jurídicas, y el conocimiento del cumplimiento real de las normas jurídicas y su eficacia. (García, 2009)

Capítulo 1 Teletrabajo como forma de organización laboral a través de tecnologías de la información.

1.1. Antecedentes históricos de la evolución del teletrabajo

1.1.1. Modalidades de trabajo a través de la historia

En la edad antigua la noción de trabajo era nula, ya que esta época se caracterizó porque quienes ejercían labores eran los esclavos, no tenían derechos, eran tratados como un objeto y no obtenía ninguna remuneración, ya que aquel estaba obligado a prestar servicios para su propietario.

A raíz de las guerras que se daban entre territorios, terminaban aquellos extranjeros siendo esclavos de quienes ganaban las batallas, esta podría llegar a ser el primer acercamiento que se da en que una forma de trabajo se trajese des de la distancia.

En cuanto a la esclavitud los autores del libro INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Miguel Ángel Chamocho Cantudo e Isabel Ramos Vásquez *“La esclavitud venía siendo justificada desde antiguo por filósofos como Platón, Aristóteles, Jenofonte, Cicerón o Tácito, como una condición consustancial a la propia naturaleza de la humanidad. Aristóteles defendió la existencia de distintos tipos de hombres, reconocidos*

por sus características físicas, que habían nacido naturalmente para servir, para luchar, para gobernar, o para dedicarse al trabajo intelectual”¹ lo que nos da una visión de como conforme a la clase social el trabajo era depreciado y rechazaban esas actividades serviles ya que la actividad política era lo más importantes en el ámbito de la polis.

En la edad media, la esclavitud no fue suficiente y surgió la necesidad de mayor mano de obra, por lo que surgió la figura del siervo teniendo un poco más de derechos que un esclavo, y empezaba a obtener algunos beneficios por la labor que realizaba en la tierra; todo esto al servicio de un señor feudal obteniendo a cambio protección y manutención

A raíz de los avances en la agricultura se empezó a producir en el campo, para comercializar en mercados, los mercaderes eran considerados burgueses, al igual que los artesanos, quienes empezaron a agruparse por oficios en gremios, el tiempo de trabajo era incierto y los espacios en los que se laboraba era en talleres en los que intervenían las familias y allí nace la figura del aprendiz quien obtenía conocimientos en el oficio del padre de familia o el maestro artesano y así podía posteriormente acceder a un gremio *“Los gremios son instituciones compuestas por personas de un mismo oficio que se encargan de regular la actividad industrial y a veces la comercial en el área de una ciudad, localidad o área de influencia de estas.”²* Lo que marca una gran referencia en los modelos de economía, usada para mitigar la desigualdad e ingresos estables para todos los miembros.

Es así como la concepción de trabajo evoluciono el concepto de trabajo ya que dejo de ser considerado un castigo a ser una fuente de productividad y socialmente importante tanto en el ámbito político como económico, dándole un nuevo status a aquellas personas que lo ejercían; sin embargo en cuanto a teletrabajo o trabajo a distancia o remoto, realmente es mínima la muestra de aquello, ya que era necesaria la presencia del aprendiz en un taller, la presencia física del mercader o artesano y del siervo en los predios del señor feudal.

¹ Chamocho Cantudo Miguel Angel y Vásquez Ramos Isabel, INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, Editorial DYKINSON S.L. pág. 35

² EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA, <http://apoyomutuo.org/el-trabajo-en-la-edad-media/>, fecha de consulta 2022.

En el periodo precapitalista, el ser humano empezó a apropiarse de su fuerza de trabajo, era entendida como que el trabajo le pertenecía a quien lo realizaba, es así como se empieza a dar la cooperación y el intercambio, entre los propietarios de tierra y quien tenía el conocimiento en los oficios y la fuerza de trabajo; Carlos Marx junto con Federico Engels comparan el trabajo con una mercancía al señalar que “...*la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía (...)*” los campesinos empezaron a migrar del campo a las zonas industriales buscando mejorar la calidad de vida, dando como resultado un escenario insuficiente para la realización de trabajo a distancia o teletrabajo.

En la sociedad moderna, se destaca el comienzo de la entrada del modo de producción capitalista, donde se empezó a vislumbrar la desigual relación entre capital y trabajo, y la lucha entre clases sociales burguesía y proletariado, en donde surge revolución industrial, con motivo de las arbitrariedades sufridas por los trabajadores, como salarios insuficientes, malas condiciones de trabajo, jornadas laborales extensas, generando bases para lo que se conoce hoy como el Derecho del trabajo.

A su vez, la revolución francesa tiene un gran protagonismo, en esta era, donde se dio paso a la imagen de ciudadano, la burguesía cobro importancia ya que fueron quienes incitaron a que se diera una nueva estructura de la sociedad en que se podía acceder a los cargos públicos y a la propiedad, dando como resultado que las tierras y las riquezas estuvieran repartidas, surgiendo un nuevo orden económico en el que la ciudadanía debía realizar aportes al Banco de Francia proporcional a sus ingresos. El tratamiento de las personas por parte de la ley de forma más igualitaria, la presunción de inocencia, la Ley Chapelier, que instauraba la libertad de empresa y prohibía la libertad de asociación, se estableció escolarización obligatoria y gratuita, pero se vislumbra el nacimiento del principio económico del liberalismo

Todos estos cambios durante este período, dieron paso a nuevas formas de organización del trabajo como fue el Taylorismo que tenía como finalidad maximizar la eficiencia de la mano de obra y aumentar su productividad, posteriormente Henry Ford quien pensaba que la producción en masa implicaba que hubiese también un consumo masivo, donde hubo un control de tiempo, que implicaba el crecimiento del salario pero esta producción debía

ser intervenida adicionalmente por el Estado, quien empezó a asegurar un salario mínimo y adicionalmente un sistema de seguridad social.

Es así que, el sistema de seguridad social tuvo su inicio en Alemania a través de von Bismarck, ya que diseñó un sistema que proporciona un seguro para contingencias como la vejez o la incapacidad, y los trabajadores procedían a realizar pagos, dando como resultado una pensión de acuerdo a la contribución del trabajador. (Alemania, 1881)

Asimismo, la industrialización permite empezar a hablar de tecnologías que admiten el surgimiento de un derecho del trabajo en aras de proteger al trabajador y conquistar jornadas laborales racionales, protección a la vejez, salarios dignos, como se dio en Alemania a través de la constitución de Weimar (Alemania, 1919), en el que se reivindican derechos como la estabilidad laboral y los derechos colectivos de trabajo, entre los más destacados. El toyotismo nació frente al asunto de cómo elevar la productividad cuando las cantidades demandadas no aumentaban, y la solución se encontraba en la producción a bajo costo de volúmenes limitados de productos variados, dando como resultado eliminación del exceso de personal y de equipos, y que esta fábrica tuviese flexibilidad en el trabajo.

Sobre la Segunda guerra Mundial se pudo evidenciar que el economista William Henry Beveridge, quien propuso un modelo de sistema pensional, que distribuía los dineros para que se repartiera y se garantizará una pensión mínima a todos los trabajadores, pero permitía que cada trabajador de forma privada pudiendo invertir conforme a las necesidades de cada individuo. (Reino Unido, 1945)

La evolución de estas organizaciones de trabajo, también dieron lugar a diferenciar los trabajos mentales de concepción o gerencia, de los trabajos de taller o de ejecución y el progreso de la automatización de procesos industriales permitió que la innovación tecnológica cambiara las formas de producción, distribución y comunicación ejercidas a través de una computadora.

1.1.2. La globalización en el nacimiento del Teletrabajo

La época contemporánea, empieza a ser caracterizada por la Globalización, entendiéndose esta como: *“tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”*³, teniendo como consecuencia, que capital, trabajo y tecnología como factores de producción que generen una fuerte competencia obligando a la innovación y la tecnología a elaborar productos y prestar servicios a bajo costo.

Los avances en la telemática, y la necesidad de que se internacionalicen las formas de producción, dan lugar a la aparición del teletrabajo, esta modalidad de trabajo surgió para evitar desplazamientos, aglomeraciones y problemas de movilidad con la finalidad de reducir el gasto energético por la crisis del petrolero en 1970 en los Estados Unidos, Jack Nilles es considerado como el padre del teletrabajo, *“Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo.”*⁴

En los años 90 conforme el desarrollo tecnológico y los sistemas de telecomunicaciones. El teletrabajo empieza a reconocerse como una herramienta de flexibilidad en el trabajo, tanto en tareas como en horarios, y muchas empresas empezaron a promoverlo sobre todo en Estados Unidos.

España, en el año 2006 se puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era establecer medidas para favorecer la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo.

3 Definición de “globalización”. En: REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española [en línea]. Vigésima segunda edición. 2001.

4 Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo, ReasonWhy, 13 de marzo de 2020, <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

En el año 2008, Colombia expide la ley de Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) que define y regula esta modalidad laboral en el país.

Es así como todo lo anterior, corrobora que el Derecho del Trabajo a través de la historia ha estado ligado a la evolución de la economía, de los medios de producción y hoy de la tecnología; viéndose obligado a crear nuevas formas de control y de protección de los derechos laborales sin limitar el progreso y transformación de la sociedad dándole prioridad a la flexibilización del trabajo.

1.1.3. La regulación del teletrabajo en el ámbito internacional

El autor Ivan Daniel Jaramillo Jassir en su texto Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica, afirma: *“La libertad empresarial fundamenta –en el marco de la globalización– el rediseño del sistema productivo soportado en unidades de explotación que se trasladan en el espacio para buscar maximizar el rédito en un mundo sin fronteras.”*⁵ Lo que nos da una idea de cómo la empresa empieza a ser universal y empieza a salir del ámbito local del derecho laboral, generando una incertidumbre en los derechos laborales, es por esta razón que se hace necesario que se creen autoridades internacionales que vigilen el cumplimiento de los derechos mínimos como el trabajo digno, y justo, como lo realiza la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

El organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, conocida como Organización Internacional del Trabajo OIT, tiene como objetivo promover y fomentar los derechos laborales el progreso social y

⁵ Jaramillo Jassir Ivan Daniel, Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica, Capítulo 1 Globalización económica y la necesaria articulación entre libertades empresariales y derechos laborales, Pág. 7.

económico, promoviendo el dialogo social entre empleadores, trabajadores y los Estados que son miembros de dicha institución miembros.

Esta Organización internacional no tiene un convenio sobre Teletrabajo, lo más próximo lo hace a través del convenio Numero 177 habla sobre el trabajo a distancia, pero más exactamente sobre el trabajo a domicilio, en el que le da una definición que podría llegar a abordar el teletrabajo, "*significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello*" (Convenio número 177 OIT, 1996, art. 1) sin embargo aclara más adelante que para el presente Convenio un trabajador que tenga condición de asalariado no se considera trabajador a domicilio, lo que de una u otra forma estaría excluyendo a loa teletrabajadores, valga decir ,que este convenio fue firmado en el año 1996, en consecuencia, es confuso aplicarlo a la actualidad del teletrabajo.

Sin embargo, la OIT, definió el teletrabajo como: "*Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación*". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004)⁶.

En el año 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo⁷ en el que se evidencia la caracterización de voluntario del teletrabajo, acordado por empleador y trabajador, la protección de datos, el respeto a la vida privada del teletrabajador y como los equipamientos son de responsabilidad de ser proporcionados por el empleador y el teletrabajador de su cuidado, la protección y la seguridad, la organización de cargas laborales, el derecho a formación y finalmente el respeto a los derechos colectivos.

⁶ <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

⁷ <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, es un organismo público internacional, de carácter intergubernamental, su actividad es la modernización de las administraciones públicas para el proceso de desarrollo económico y social.

Los países miembros de este organismo a raíz de la pandemia se han pronunciado a través de instrumentos legales sobre el Teletrabajo como una herramienta útil para reforzar el distanciamiento y continuar las operaciones laborales y garantizar la preservación de la fuerza laboral, el cuidado del empleo sin desactivar la actividad económica. (91% de los países tienen leyes al respecto).⁸

1.1.4.El trabajo a domicilio y su relación con el teletrabajo

Conforme a lo dicho por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se tiene el Convenio 177 complementado con la recomendación 188, se evidencia que la definición o concepto de trabajo a domicilio tiene bastante cercanía con el teletrabajo, ya que aquellos trabajadores realizan sus funciones desde su domicilio o las locaciones que elijan, pero que no son propios del empleador, se compone de los dos elementos que son vitales en la existencia de un contrato de trabajo, como son la remuneración y la prestación de un servicio, existe una dependencia de un empleador que puede ser directa o intermediaria (Recomendación número 184 OIT, 1996, art. 1).

El tipo de contratación en el que debe estar especificadas las condiciones por escrito, donde se identifiquen las partes, la remuneración y el tipo de trabajo que se va a realizar. Nuevamente sobre el control que se tiene de dicho trabajo, tiene similitudes con el teletrabajo, ya que el empleador debe informar a la autoridad competente que puede ser Inspector de trabajo, cuando se decide como forma de trabajo el trabajo a domicilio, llevar un registro de esos trabajadores, adicionalmente se debe definir el plazo para efectuar el

⁸ <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLADv2.pdf>

trabajo, tasa de remuneración , costos asumidos por el trabajador y las deducciones. (Recomendación número 184 OIT, 1996, art. 1).

En el tema de la seguridad y salud en el trabajo, igualmente se debe revisar los riesgos a los trabajadores y las precauciones a tomar, capacitándolos. Adicionalmente, garantizar que los instrumentos de trabajo están provistos de la seguridad necesaria, y los elementos de protección personal necesarios. El deber de autocuidado es importante. (Recomendación número 184 OIT, 1996, art. 1).

La recomendación, también pone límite a las horas de trabajo para que este disfrute de su tiempo de descanso, y tiene derecho a prestaciones como los demás trabajadores, vacaciones, incapacidades, horas extras, dominicales y festivos. (Recomendación número 184 OIT, 1996, art. 1).

Lo anterior, permite ver que, si bien no se habla específicamente de teletrabajo, puede dar miras a las condiciones reglamentadas de forma similar, posteriormente en el teletrabajo. Aunque dicha figura puede ser mal utilizada, como tercerización laboral, o hasta llegar a crear confusión sobre un contrato de origen civil o comercial, creando un vacío normativo, en el que la responsabilidad solidaria se comparte empresarios, los que intermedian y los trabajadores a domicilio.

Por lo anterior surge, la evolución que será presentada a continuación en nuestro país, con la finalidad de delimitar esta normatividad internacional.

1.1.5. La evolución de la normatividad en Colombia sobre Teletrabajo

El teletrabajo en Colombia es un tema relativamente reciente, esto se ve reflejado en la normatividad que ha venido reglamentando este tema, el Código sustantivo del trabajo en su artículo 23 que habla sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo “1. Para

que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

- a. *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
- b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*
- c. *Un salario como retribución del servicio.*

2. *Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.*” (cursiva y subrayado fuera del texto) contiene abierta la posibilidad de que so pena las características que debe tener el contrato de trabajo, de allí se puede dar en distintas condiciones o modalidades, es así como conforme a la Globalización, los cambios económicos, el avance de la tecnología, se empezó a ver la necesidad de que el mercado fuera más competitivo pero a su vez se vio involucrado el mundo laboral en este avance, lo que conllevó a que a través de la Ley 1221 de 2008 se establecieran normas tanto para promover como para regular el tema del teletrabajo, se definiera el teletrabajo y realizaría una clasificación entre autónomos, móviles y suplementarios; adicional a esto, crea una red Nacional de fomento al teletrabajo y deja pendiente la definición de sus funciones a través de una Política Pública del ¿teletrabajo?, en la implementación el gobierno nacional se compromete a impulsar que en organizaciones tanto públicas como privadas se implemente el teletrabajo.

Dentro de las garantías laborales compendia, que no se le aplicarán las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, promueve la igualdad salarial en cuanto al trabajador que realice la misma labora pero en el local del empleador, se le debe garantizar el derecho a su descanso de carácter creativo, recreativo y cultural,

tendrán derecho a constituir o afiliarse a organizaciones, tendrán derecho a que se les afilie al sistema general de pensiones, al Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales.

Los empleadores serán los encargados de proveer y garantizar equipos, conexiones, programas, el valor de la energía, y estos elementos deberán restituirse nuevamente por parte del trabajador; se protege al trabajador, en cuanto a, si no recibe la información, si no tiene los programas, si se daña el equipo, o no hay líneas telefónicas o flujo eléctrico, debe reconocérsele su salario; debe tener la protección de salud ocupacional, y en caso de accidente o enfermedad cuando este teletrabajando.

En caso de que en el teletrabajo sea posible verificar el horario laboral, si se le asigna más carga laboral tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos; adicional a lo anterior, se debe realizar por parte del empleador un registro de teletrabajadores ante el Inspector de trabajo o en donde no exista ante el alcalde Municipal.

Como se pudo evidenciar, en esta Ley se dio pie para que se establecieran Políticas públicas frente al fomento del teletrabajo definiendo quienes serían los encargados y los componentes que debe tener; dando un primer paso frente a esta nueva forma de organización laboral que no requiere la presencia del trabajador en las instalaciones del empleador, sino que a distancia puede realizar dichas labores.

Producto del avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones, surge el *Decreto 884 de 2012* mediante el cual se reglamenta la anterior ley, con la finalidad de garantizar la igualdad de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, decide definir las condiciones laborales, delimitando que debe contener el contrato de vinculación a teletrabajo, ya aquí comienza a definir un poco más aunque no del todo, el tema de la jornada laboral, ya que se debe determinar los días y los horarios sin desconocer la jornada máxima legal, le proporciona al trabajador una seguridad frente a que sus condiciones de teletrabajo no podrán cambiar a menos de que sea de común acuerdo.

En esta ley se le designa al sector privado la obligación de incluir en su reglamento interno de trabajo el tema de uso de quipos, programas y manejo de información para que se permita la implementación del teletrabajo, adicional a esto, capacitar al teletrabajador sobre el uso de datos informáticos propiedad intelectual y seguridad de la información.

Regula como se realizan los aportes a seguridad social de un teletrabajador a través de la planilla integrada de liquidación de aporte PILA e incluye la caja de compensación familiar; introduce a las Administradoras de riesgos profesionales quienes deben promover la adecuación de normas de las normas relativas a higiene y seguridad al teletrabajo, conforme a las funciones del teletrabajador se establecerá el tipo de riesgo.

Se aclara que, frente al auxilio de transporte, en el caso que se demanda gastos, no hay lugar a dicho pago.

Frente a los servidores públicos prevé una forma de evaluación que de la Comisión Nacional del Servicio Civil debe adoptar un instrumento para medir a los teletrabajadores.

La Red Nacional de Fomento del trabajo ahora se encuentra en cabeza del Ministerio de Trabajo, en donde ya instauran la integración de mesas de trabajo, sobre aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y para la población vulnerable; también trabajarán en las políticas públicas sobre el fomento del trabajo, generando incentivos; y animar que las empresas adopten esta modalidad para mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia.

Al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se le impone la responsabilidad de promocionar el teletrabajo y divulgar las buenas prácticas con las tecnologías de la información.

Con este Decreto ya se puede demostrar que el gobierno Nacional empieza a darle mayor relevancia a esta forma de contrato de teletrabajo, empezándolo a ver como una alternativa para trabajadores con una estabilidad laboral reforzada como embarazadas o personas con alguna discapacidad que podrían a través de las herramientas TICS podrían llegar a ser activas laboralmente, además, se empieza a normalizar un poco más que esta forma de organización sea implementada en los servidores públicos tanto así que designa quien debe reglamentar la forma de valuación de estos.

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo como coordinador de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, entra a definir como estará conformada la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo a través de comisiones técnicas como: comisión técnica de fomento y difusión legal y organizacional, Comisión técnica de formación y capacitación, comisión técnica de población vulnerable, comisión técnica de acceso y apropiación de tecnologías de la información y comunicaciones.

Esta resolución precisa las actividades que llevara a cabo esta Red Nacional de Fomento al Teletrabajo a través de cada una de sus comisiones, entre ellas están: divulgar la legislación en teletrabajo, fomentar la implementación de teletrabajo en el ámbito público y privado, prestar la asesoría a quienes deseen implementar el teletrabajo, gestionar programas de capacitación para los teletrabajadores y sus empleadores, facilitar el acceso a internet y equipos informáticos para estimular el teletrabajo en empresas, promover programas para que personas en discapacidad, mujeres embarazadas y población vulnerable tengan acceso a un empleo a través del teletrabajo.

A través de esta Red Nacional de Fomento al Teletrabajo el Estado Colombiano hace un esfuerzo por estructurar una delegación en unión de diferentes entidades, se encarguen de que el Teletrabajo sea una alternativa atractiva para los empleadores y cada vez sean más los trabajadores que se beneficien, aún más cuando se encuentra en condiciones especiales; tanto así que en la práctica el teletrabajo es más una excepción dentro de las organizaciones.

1.2. El surgimiento de nuevas formas de trabajo remoto en Colombia.

Conforme a lo vivido en tiempos complejos en Colombia, surgiendo consecuencias como el confinamiento, para los trabajadores se generó una protección al empleo, entre ellas realizar trabajo en casa, debido a la contingencia mundial, esto, generando que los empleadores deberían asumir el compromiso con sus trabajadores de implementar programas de bienestar laboral durante el tiempo de aislamiento nacional, como consecuencia del *COVID-19*, el cual está ocasionando que el trabajo en casa desarrolle enfermedades y tanto conflictos familiares como también laborales.

Podemos decir que los empleadores no estaban preparados para enviar a sus colaboradores a realizar trabajo en casa, lo que generó, que no se tuviera control y comunicación con el trabajador, representando consecuencias negativas para ambas partes; como la disminución de la jornada laboral, reducción del salario, suspensiones de contratos, despidos injustificados, para los trabajadores y en cuanto al empleador la disminución de ingresos, provocando problemas; financieros, laborales, familiares, físicos, psicológicos, estrés y sensaciones de inseguridad de sentir presión laboral. (Portafolio, publicado junio 15 de 2020)

Así una de las consecuencias, de realizar el trabajo en casa es la sobrecarga laboral ocasionando complicaciones cardiovasculares, pues difícil establecer la jornada en el trabajo remoto, y a su vez el excesivo uso de medios de comunicación como, WhatsApp, plataformas de videoconferencias y correos electrónicos; como derivación del coronavirus, ha eliminado la línea que separaba el horario laboral de los espacios familiares de los trabajadores, una de las medidas que se debe iniciar con la identificación, evaluación y valoración de los peligros y riesgos de cada cargo, la cual debe ser consignada en la matriz de peligros y riesgos, pues esta arroja el nivel de riesgo de la actividad y las medidas de control que se deben tomar para mitigar el riesgo de alguna afectación de la salud mental y física incluyendo el riesgo del virus *COVID-19*. (El Tiempo, 2020, párrafo 07)

Si apelamos a un ejemplo del estudio realizado por la Universidad del Rosario, a través de una encuesta, divulgado en abril, dejó en evidencia que el 90,7 por ciento de las personas que por confinamiento tuvieron que empezar a usar su casa como oficina “no recibió soporte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) para la adopción de la modalidad de teletrabajo en la etapa de aislamiento”. (El tiempo, 2020, párrafo 06)

Se puede señalar que el teletrabajo se encuentra regulado por la ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, posee una gran diferencia con el trabajo en casa, ya que este se encuentra reglamentado desde un principio y está regido por una normatividad, contado con elementos, requisitos y formalidades establecidos, y el trabajo en casa no ha sido normalizado por parte de los legisladores, como tampoco ha tenido seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales, para la implementación del trabajo en casa en la etapa de aislamiento

1.3. Surgimiento de la ley de Trabajo en casa

En Colombia, su inicio se da a través de las circulares expedidas por el Ministerio de Trabajo, su propósito es regular la habilitación del trabajo en casa con ocasión a circunstancias ocasionales, o de emergencias, podría decirse que se le dio un aire de algo esporádico en una relación laboral, que, a diferencia del teletrabajo, que es una modalidad invariable y permanente en la relación laboral, como bien lo dice la ley es para circunstancias: “*excepcionales, ocasionales o especiales*”⁹, adicionalmente, restringe su uso a un periodo de tiempo de un año a tres meses prorrogables por un término igual por única vez.

El trabajo en casa no modifica el contrato laboral y debe ejecutarse bajo dicha modalidad mientras el evento que hizo forzoso su uso, no es estrictamente necesaria la aceptación

⁹ Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

del trabajador; mientras que en la modalidad de teletrabajo tiene en cuenta la voluntariedad del trabajador, nace del acuerdo entre las partes y así mismo, puede este dar marcha atrás a dichas condiciones.

El suministro de equipos y los costos de la relación laboral, el Trabajo en Casa solo reconoce un Auxilio de Conectividad en canje del Auxilio de transporte, y se restringe a los empleados que reciben hasta dos salarios mínimos con un valor consolidado mensual, trasladando los costos por servicios públicos y de conectividad a los trabajadores en casa, adicionalmente, deben ellos crear las condiciones propicias en su hogar para poder laborar, comprar un equipo y costear dicho mantenimiento; mientras que en el Teletrabajo es el empleador quien debe proporcionar los equipos, su sostenimiento, asegurar escenarios similares a las del trabajo presencial en materia de ergonomía y asumir los costos de las redes de internet y los servicios públicos, sin importar el salario que se le designa de forma mensual en su contrato de trabajo.

Una de las condiciones del trabajo en casa es que no puede implicar un *“retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.”* (Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, artículo 14), lo que podría llegarse a garantizar por parte de la entidad o empleador en el caso de teletrabajo, porque como anteriormente se mencionó, garantizan la conectividad y los implementos de trabajo, mientras que en el trabajo en casa, esto se encuentra a cargo del trabajador, sin verificar, por ejemplo, si su conexión es la mejor para poder prestar el servicio de calidad que solicita dicho artículo.

Para poder hacer uso de este tipo de trabajo remoto fija criterios sobre la jornada de trabajo como horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos. En esta modalidad y señala como una garantía el derecho a la desconexión, aunque no muy a fondo ya que posteriormente se regulara para una mejor garantía del dicho derecho.

Por otro lado, el asunto de los Riesgos Laborales tiene mayor cubrimiento los teletrabajadores que los trabajadores en casa, en ambas el empleador sigue teniendo la responsabilidad, continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales, pero aquí hay un punto álgido y es que las Administradoras de Riesgos Laborales como los empleadores poseen guías y directivas desarrolladas respecto al manejo y medición del riesgo laboral en el Teletrabajo, sin embargo en el Trabajo en casa no hay una regulación clara para mantener dicha seguridad, solo que el trabajador debe informar la dirección en la que desarrollará sus funciones.

A la Corte Constitucional llegó una demanda presentada por el abogado Juan Sebastián Ramírez García, quien asegura que la norma es contraria a la Constitución porque se tramitó y aprobó en el Congreso como una ley ordinaria y no como una ley estatutaria, como, en su criterio, debió haber sucedido, ya que se trata de una regulación de aspectos centrales del derecho al trabajo. "La libertad configurativa del Congreso se ha excedido no solamente con la expedición de la Ley 2088 de 2021, sino que también con la Ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo en Colombia, teniendo en cuenta que ambas normativas tocan de manera sensible la Constitución, en sus artículos 4, 6, 25 y 53, y el Código Sustantivo, ya que crean nuevas normas laborales y el procedimiento para su protección", dice la demanda. Según la exposición de Ramírez, la ley contempla asuntos claves sobre los criterios aplicables al trabajo en casa, sobre la relación laboral en esta modalidad de trabajo, sobre derechos salariales y prestacionales y hasta las garantías sindicales, y por ello debió tratarse de una ley estatutaria. "Las anteriores normas, todas contenidas en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, debían ser reguladas mediante una ley estatutaria y no por una ley ordinaria, ya que se está regulando de manera íntegra, estructural y completa el derecho al trabajo, afectando su núcleo esencial, pues disponen en detalle lo relativo a su ejercicio, la jornada de trabajo, salario, prestaciones sociales, garantías de índole sindical, entre otros", dice el recurso. De igual forma, la demanda asegura que la Ley 2088 de 2021 "modifica de manera tácita y adicional el Código Sustantivo del Trabajo y normas laborales de los empleados públicos a pesar de que en los artículos se diga lo contrario". Y afirma que el Congreso omitió el deber, que fija el artículo 53 de la Constitución, de expedir un estatuto del trabajo. (demandan la nueva ley de trabajo en casa ante la corte constitucional, EL TIEMPO, 28 de julio de 2021)

Tabla 1.
Modalidades de trabajo remoto en Colombia

Modalidad/ principios	Trabajo a domicilio	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Normatividad	Artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo	Ley 1.221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 491 de 2020 (autoridades públicas)	Decreto 593 del 24 de abril de 2020 Ley 2.088 del 2021	Ley 2.121 de 2021
Voluntariedad	No se reglamenta.	Si	No	Si
Reversibilidad		Si	No	No
Desconexión		No	Si	Si
Flexibilidad-Organización del trabajo		No	No	Si
Igualdad de trato (explícito en la norma)		Si	Si	Si
Equipo/programas		Si	Si	Si
Equipamiento/costos de energía		Si	No	Si
Salud, seguridad y protección a través de ARL		Si	Si	Si
Privacidad		Si	No se explicita en la norma.	Si
Formación		Si	Si	Si
Derechos colectivos y garantías sindicales		Si	Si	Si
Reconocimiento al trabajo de cuidado		No	No	Si

Fuente: Elaboración de los autores.

Fuente: Ávila-Moreno Diana Milena, Sánchez Duque Andrés Felipe, TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA, (octubre 2021), FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG¹⁰

Lo anteriormente escrito nos abre una visión de cómo está frente a la normatividad el tema de Teletrabajo en Colombia, quedándose corta, a la hora de establecer parámetros y más cuando en la evolución de la tecnología y las situaciones actuales dadas se ha obligado a que sea cada vez más común que se implemente, más en el sector público que como

¹⁰ Figura 1: modalidades de trabajo en Colombia <https://library.fes.de/pdf/files/bueros/uruguay/18748.pdf>

veremos tiene su propia reglamentación frente la introducción de esta modalidad de trabajo para servidores públicos.

Capítulo 2: Acoso laboral, mobbing u hostigamiento psicológico dentro del trabajo

2.1. Origen definición de acoso laboral

Sobre el origen del concepto de acoso laboral se puede encontrar en la etología, “estudio científico del carácter y modos de comportamiento del hombre”¹¹, es así como los investigadores de las conductas de acoso, como fueron Konrad Lorenz y Nikolaas Tinbergen, donde la agresión es un comportamiento innato de la naturaleza de un individuo con la finalidad de mantenerse con vida. A partir de esto Lorenz habla del mobbing, utilizó en 1966 el verbo en inglés *to mob*, que significa acosar, atropellar o atacar en masa a alguien, derivado de la palabra *mob*, proveniente del término latín *mobile vulgus*, que se traduce como multitud o turba¹².

Posteriormente el autor Carroll Brodsky tuvo la iniciativa de estudiar las consecuencias psicológicas del estrés en el trabajo, los accidentes, enfermedades y la edad de los trabajadores. A partir de dichas ilustraciones el psiquiatra alemán Heinz Leymann “*padre del mobbing*” refiere dicho proceder como “un conflicto cuya acción se dirige a la manipulación de la persona en el sentido antipático” adicional a eso se propuso la primera definición de acoso laboral como: “*Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado*”

¹¹REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española (22.ª ed.), 2001. Disponible en: <http://www.rae.es>

¹²GINER ALEGRÍA, César Augusto. Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. En: Revista Anales del Derecho. 2011. n.º 29, p. 227

sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo."¹³,

2.2. Evolución del concepto de acoso laboral

Dos corrientes sobre el *mobbing* han sido predominantes la primera, es la norteamericana, de la que hacen parte autores como Theresa Glomb, Joel Nueuman y Robert Baron, quienes mantienen el termino de agresión en un lugar de trabajo, no solo desde el interior, sino de la parte externade la empresa o compañías.

La segunda, la europea, aquella se centra en la victimización ya que examina la conducta de acoso, partiendo de las razones por las que un individuo acose, los factores para que un trabajador sea frágil y acosado, y finalmente, las secuelas de ser víctima de ese fenómeno en el lugar en el trabajo y los daños para su salud. Siendo esta ultima la más acogida podemos ver autores como Einarsen oriundo de Noruega quien decide determinarlo como "*bullying en el trabajo*" de la siguiente manera: [...] *significa acosar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente a algunos en sus tareas de trabajo. Según la etiqueta de bullying (o mobbing) puede ser aplicado a una actividad particular, interacción o proceso que ha ocurrido repetida y regularmente (por ejemplo semanalmente) y a través de un período de tiempo (por ejemplo alrededor de seis meses). El bullying es un proceso ascendente en el curso del cual la persona confronta finalidades superiores desde una posición inferior y llega a ser el objetivo de actos sociales negativos sistemáticamente. Un conflicto no puede ser llamado bullying si el incidente es un evento aislado o sus dos partes de aproximadamente igual fortaleza están en conflicto.*"¹⁴

13 LEYMANN, Heinz y GUSTAFSSON, Annelie. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. En: European Journal of Work and Organizational Psychology [online]. 1996. vol. 5, n.º 2 [citado 7 abril 2017], p. 251-327. Disponible en: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>

14 EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAFT, Dieter y COOPER, Cary. Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice. Press: Boca Raton, 2011. p. 11

Al revisar dicha noción se puede evidenciar que cierra dicho concepto, ya que la conducta *bullying* no puede venir de alguien externo, ni un actor que sea del mismo rango de la víctima de acoso, lo que podría estar en discrepancia ya que cualquiera de ellos dos puede lograr que un trabajador desista de su puesto y hasta causar daños psicológicos.

El psicólogo Español Iñaki Piñuel y Zabala delimita el acoso laboral como: *“El acoso que se produce en un entorno laboral con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos tendencias psicopáticas.”*¹⁵

Si bien realiza una descripción de los comportamientos que constituyen un hostigamiento laboral, se dejan fuera otro tipo de proceder que puede degradar el ambiente laboral de una persona, por consiguiente se puede perder la orientación que se quiere de la definición de acoso laboral.

En Francia, la psiquiatra Marie France Hirigoyen precisó que el mobbing es un “acoso moral”: *“[...] cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”.*¹⁶

Dicha autora evidencia como esas actuaciones afectan la moral de la víctima y como psicológicamente atentan contra la salud de una persona en su ámbito laboral con la finalidad de afectar su permanencia en su lugar de trabajo.

¹⁵ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae, 2001. p. 55

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie France. El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós, 1999. p. 99.

Ahora se dará una vista a los escritores latinoamericanos que han desarrollado dicho axioma se destacan el chileno Eduardo Andrés Caamaño Rojo y el argentino Javier Abajo Olivares.

Javier Abajo Olivares define el mobbing como *[...] aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes sociales de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que en último término esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo.*¹⁷

Bajo dicha definición el autor muestra un panorama donde caracteriza de forma específica cuando una conducta es considerada acoso laboral, pero podría cerrar que se pueda encuadrar situaciones que también son de acoso y que pueden presentarse en el entorno de trabajo; es claro que este rescata algo importante y es que una de las finalidades del acoso es apartar socialmente al afectado.

Eduardo Andrés Caamaño Rojas da una definición bastante completa de mobbing o acoso moral laboral: *“[...] es un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación”*¹⁸

Sobre este enunciado refiere el tema de los derechos fundamentales, dando un carácter proteccionista a los derechos inherentes de la dignidad de la persona, garantizados por la

¹⁷ ABAJO OLIVARES, Javier. Mobbing, acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Depalma, 2004. p. 19

¹⁸ CAAMAÑO ROJO, Eduardo Andrés. La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. En: Revista de Derecho Valparaíso. 2011. n.º 37, p. 218

Constitución política, y a partir de allí se puede desprender como el trabajador, sujeto pasivo de dicho fenómeno puede reclamar cuando se encuentra en este escenario de hostigamiento en su puesto de trabajo.

De forma internacional se ha tratado otro aspecto que se trata de la presión laboral tendenciosa, hipótesis propuesta por el señor Gimeno Lahoz, quien describe dicho fenómeno del siguiente modo: *“Mobbing es la presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”*¹⁹

Desde lo dicho por este autor se identificaron tres características vitales para el concepto de acoso: es una presión, es laboral, es tendenciosa²⁰ bajo *presión* significa una coacción o amenaza a la víctima, y que se debe tener el propósito del acosador más allá de las consecuencias., que sea *laboral* refiriendo que la situación de acoso se da como resultado de un vínculo laboral y se da en el lugar de trabajo, sobre este último la teoría del autor se basa en que si es fuera de la empresa las personas tienen mayor libertad de reacción y de elusión y la supervisión empresarial disminuye²¹. En cuanto a *tendenciosa*, es que hay una repetición o reincidencia de la conducta en un espacio de tiempo.

El Observatorio Vasco configura la definición de acoso laboral como: *“[...] toda conducta que, realizada en el contexto de una relación de prestación de servicios profesionales, tiene por objeto o por efecto la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante para una o varias personas, susceptibles de provocar daños a su integridad personal, ya en su vertiente física, psíquica o en la moral”*²². En esta determinación se reúnen las

¹⁹ GIMENO LAHOZ, Ramón. La presión laboral tendenciosa. Mobbing. Tesis de Doctorado en Derecho. Girona: Universidad de Girona, Facultad de Derecho, 2005. p. 80.

²⁰ Ibidem

²¹ ARBONÉS LAPENA, Hilda Irene. Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014. p. 59.

²² OBSERVATORIO VASCO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO-MOBING. EL ACOSO MORAL – “MOBBING”- EN LOS LUGARES DE TRABAJO: COMPRENDER PARA INTERVENIR, disponible en: <https://www.observatoriosobrecosmo.com/wp->

secuelas que puede tener un trabajador a causa de verse sometido a una situación de acoso en el ámbito laboral, adicional a eso no delimita en cual es la forma de vínculo laboral para que se configure dicho fenómeno, para el observatorio es más que suficiente que exista una prestación de servicios profesionales, esto hace que el concepto sea un poco más amplio y pueda abarcar todo tipo de situaciones enfocadas a un daño al trabajador.

Por otra parte, La Dra. Manuela Tornei, Directora del Departamento de Condiciones de trabajo e igualdad de la OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del año 2019, se trató el tema de acoso laboral, plasmadas en la Revista de la OIT, indagan por la definición de violencia y acoso en el trabajo, a lo que la Directora responde, *“No existe ninguna definición de violencia o acoso en el ámbito laboral acordada a nivel internacional. Varios países han aprobado legislaciones en virtud de las cuales se proporcionan diversas definiciones de violencia y acoso. En la revisión que llevamos a cabo en más de 80 países para analizar la forma en la que se abordaban en su legislación la violencia y el acoso laborales constatamos que varios países utilizaban los mismos términos para referirse a conceptos*

*diferentes. También se puso de manifiesto que algunos países utilizaban términos distintos para aludir al mismo fenómeno. Aunque cada tipo de comportamiento provoca daños distintos, todos ellos menoscaban la dignidad, seguridad y salud de la persona que es objeto de violencia o acoso. Habida cuenta de ello, es necesario elaborar una normativa a nivel internacional que ofrezca una comprensión más cabal del alcance de la violencia y del acoso en el ámbito laboral, así como de los comportamientos y las prácticas que son aceptables o inaceptables”*²³

<content/uploads/2011/08/el%20acoso%20moral%20mobbing%20en%20los%20lugares%20de%200trabajo.pdf>

²³ Organización Internacional del Trabajo. Tomei Manuela, Una experta de la OIT, responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo. Núm. Especial 2019, junio 2019. Páginas: 23-24

Conforme a lo dicho por la OIT, se puede evidenciar que en Colombia, se define el acoso laboral como lo enuncia la Ley 1010 de 2006²⁴, al desglosar dicho concepto: “*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno(...)*” dicho proceder puede ser una palabra, comportamiento, acto, gesto, actitud, “*encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral*”, que atenta por esa repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica y física de una persona, “*generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*” poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

De allí se desprenden características del acoso laboral que pueden resultar necesarios, como una conducta que ataque o moleste e inquiete a una persona de forma física o psicológica, sin embargo, en el *mobbing* independientemente del daño que se cause a la víctima lo que debe prevalecer es la conducta de hostigamiento ejercida, en segundo lugar, debe ser reiterada en el tiempo, significa que debe ser repetitiva y repicada perdurando en el tiempo, no es posible determinar un tramo, el hecho es que sean incesantes y que estén enlazadas para un propósito que es el daño al trabajador, en tercera medida, se encuentra un ambiente que sea laboral, un escenario que sea presto para que esa conducta de acoso pueda desarrollarse, y por último, la finalidad de realizar este proceder contra el trabajador, que es deteriorar las condiciones del lugar trabajo, y que así se logre la exclusión y la renuncia, en la mayoría de ocasiones resultan secuelas psicológicas y hasta físicas.

2.3. El elemento del *mobbing*: el lugar de trabajo y la nueva era de la digitalización

2.3.1. Teletrabajo, el presente y futuro de la transformación digital, la importancia y afectación de los procesos de trabajo digital.

24 CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010 (23 de enero del 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2006. n.º 46.160

La conformación de una economía global y la introducción de nuevas tecnologías, contribuyeron, a partir de la última década del siglo XX, a la redefinición de la relación entre gestión y trabajo, así como a la aparición de nuevas formas técnicas y sociales de división y organización del trabajo (Castells, 2006; Carnoy, 2001).

Comúnmente si bien se han utilizado los medios tecnológicos en oficinas de propiedad del empleador, sin desplazarse a ningún lugar y bajo la supervisión presencial, sin embargo, a raíz de la contingencia de la pandemia de COVID- 19, obligo a que dichos medios tecnológicos fuesen utilizados en las organizaciones laborales y crear medios de producción a través de teletrabajo, para responder a los servicios que se debían continuar prestando aun a distancia.

De ahí que el concepto de teletrabajo se refiera al empleo que involucra el uso de tecnologías de información, la comunicación global y a distancia, dentro de un marco de nuevas formas de organización del trabajo. Mismo que, para realizarlo, como ya se ha dicho, exige una serie de competencias duras y blandas, además de condiciones ergonómicas y de seguridad que lo hagan posible. (Feregrino Basurto, Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19, Revista TENDENCIAS Vol. XXII No. 2 – 2do Semestre 2021)

Dentro de las realidades si bien la flexibilidad laboral, permitida por el teletrabajo ha facilitado el desempeño de los trabajadores, así mismo dicho escenario se ha prestado que se realicen subcontrataciones ilegales, que el salario no sea el acorde, no sea posible establecer derechos y deberes claros, de forma escrita en un contrato y que se tergiverse incluso esa figura de trabajador, hacia el ámbito civil y comercial.

Esa independencia, que admite la flexibilidad del teletrabajo, ya que se le ha hecho ver a dicho teletrabajador que no hay un horario definido, aunque se tienen fechas preestablecidas para el cumplimiento de cada tarea impuesta, donde supuestamente no hay subordinación, pero siempre se siguen ordenes aunque, ni si quiera se conozca ciertamente de quien se trata; pero objetivamente, la supervisión y los horarios en los que deben estar en conexión prácticamente son permanentes.

Si bien los empleadores, crean una empresa para beneficio económico, dicho beneficio no debe pasar a una conveniencia donde los equipos de trabajo, computadores, celulares,

tabletas, etc, son de propiedad del trabajador aprovechando, los espacios muchas veces no son los propicios para laborar, y el empleador tampoco propende porque dicho espacio sea el más óptimo, los problemas de conectividad que también son asumidos por el trabajador, y que muchas veces no permite realizar el trabajo de forma efectiva.

La capacitación en el uso de herramientas tecnológicas fue prácticamente ignorado por las organizaciones, se asumió que cualquier trabajador tenía el conocimiento y experticia de uso de las Tics, tecnologías de la información, así que independiente del área en la que se preste el servicio, los conocimientos para su correcto uso y habilidades para resolver problemas informáticos.

Surge aquí un nuevo punto y es como el acceso de toda la población a un servicio público que se ha vuelto esencial en estos tiempos y aún más en la parte rural, pero las compañías actuales no han propiciado los medios para que el Estado a través de las telecomunicaciones, extienda la cobertura y garantice el acceso al servicio de internet. Y que así los trabajadores que se encuentran viviendo en dichas zonas, sean partícipes de los beneficios de trabajar a distancia.

2.3.2. ¿Cuál es el impacto en las relaciones de trabajo alteradas por esas formas de la cuarta revolución industrial?

La cuarta revolución industrial es un concepto que fue introducido por Klaus Schwab, el fundador del Foro Económico Mundial define: *"La Cuarta Revolución Industrial genera un mundo en el que los sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible a nivel global. Sin embargo, no consiste solo en sistemas inteligentes y conectados. Su alcance es más amplio y va desde la secuenciación genética hasta la nanotecnología, y de las energías renovables a la computación cuántica. Es la fusión de estas tecnologías y su interacción a través de los dominios físicos, digitales y biológicos lo que hace que la Cuarta Revolución Industrial sea diferente a las anteriores"* (Industria 4.0: ¿Qué tecnologías marcarán la cuarta revolución industrial? ,2021).

Conforme la anterior noción, se ha tenido como profesionales, ciudadanos, miembros de familia, y en todos los ámbitos sociales, que evolucionar y aprender a convivir con la digitalización, sin embargo, un cuando ha tenido ventajas, como una mejora en las productividad, las distancias son acortadas, gracias a la tecnología, cualquier dato

necesario para la vida diaria es posible encontrarlo en la web, las telecomunicaciones permiten que los costos sean bajos, y que se pueda contactar a personas en tiempo real en cualquier parte del mundo.

Pero así mismo, dicha perfección y las oportunidades creadas por la evolución digital, ha dejado notar también la desigualdad entre países, Esta brecha digital se ve reflejada en que el 93% de la población mundial vive al alcance físico de la banda ancha móvil (Carias, 2021), sin embargo, solo el 53,6% de dicha población utiliza internet. Lo anterior deja a unos 3.600 millones de personas sin acceso, donde los países menos adelantados son los menos conectados, con solo el 19% de su población. Esto genera un mayor riesgo de seguir aumentando sus desigualdades al no tener asequibilidad, infraestructura, dispositivos, contenidos pertinentes y herramientas para aprovechar y adaptarse a la economía digital (Naciones Unidas, 2020b, p. 5; Naciones Unidas, 2021; Broadband Commission For Sustainable Development, 2020).

La seguridad cibernética es un tema que ha cobrado mucha importancia ya que el sometimiento que ha causado la tecnología en los seres humanos, hace que la vida de las personas gire en torno a los computadores, teléfonos, y en general dispositivos donde se encuentra la información esencial y personal de cada usuario.

Así mismo se vuelve al tema de la desigualdad ya que no todas las personas, como se dijo anteriormente, se encuentran en capacidad económica de acceso a las herramientas tecnológicas, ni tampoco con la formación para utilizar la virtualidad e incluso aplicarlo en los empleos que antes estaban siendo realizados por mano de obra, presencial, que ha sido reemplazados por hardware, equipos, por procesos digitales, mas, sin embargo, también ha permitido la creación de nuevos puestos de trabajo. Así, no todos ven el futuro con optimismo: los sondeos reflejan las preocupaciones de empresarios por el "darwinismo tecnológico", donde aquellos que no se adapten no lograrán sobrevivir. (Perasso, Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos), 2016)

La revolución tecnológica de la que se ha venido hablando, es imparable, tanto así que la robótica ha iniciado la creación de máquinas que pueden realizar tareas que realiza la mano de obra de un ser humano, por lo anterior en cuanto al empleo y las nuevas formas de trabajo; el proceso de transformación sólo beneficiará a quienes sean capaces de

innovar y adaptarse. (Perasso, Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos), 2016)

Conforme a la descripción realizada, se puede demostrar que es obligatoria una regulación de la relación entre los seres humanos y las maquinas (robots), como la política, la ética y los principios deben jugar un papel fundamental para que dicha evolución de la industria no sobrepase los derechos fundamentales de las personas, y enfocándolo hacia el derecho al trabajo, que la dignidad del trabajador y adicionar que la normatividad cree los sistemas preventivos, de inspección y de control cuando sea necesaria la corrección y sanción que podría llegarse a producir.

2.3.3. Proceso de Flexibilización laboral en las relaciones laborales

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han permitido cambios en el mundo laboral, a partir de esto ha surgido el tema de la flexibilización laboral en el que las compañías han optado por abaratar costos laborales a través de medidas como el teletrabajo y el trabajo en casa, generando así una desprotección e inestabilidad en el empleo ya que muchos costos han tenido que ser sufragados por los trabajadores (como por ejemplo servicio públicos, equipos de trabajo, lugares de trabajo, internet), reconceptualizando las tipologías de contratos típicos conocidos, y cambiando el tema de jornada laboral, ubicación del trabajo y hasta el tema de medios de subordinación.

Si bien la flexibilización laboral se mostró como un mecanismo para conciliar la vida familiar y el tiempo de trabajo, flexibilidad en los salarios, flexibilidad en las jornadas, también se redujeron los derechos de los trabajadores, se disminuyó la estabilidad en el empleo y en tiempos de crisis la reducción de salarios.

El fenómeno de la flexibilización ha sido conceptualizado por varios autores; una de las definiciones más citadas es la de Ralph Dahrendorf (1986, citado en Chávez, 2001), que figura en un informe elaborado para la OCDE en 1986 y que define la Flexibilidad como “la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado

de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (p. 68)²⁵.

Es allí donde se empieza a vislumbrar y estudiar que la flexibilización laboral al traer consigo cambios en las relaciones laborales, no pueden estos entrar a vulnerar los derechos de los trabajadores, y que al tratar de evolucionar con la globalización esto afecte la estabilidad en el empleo, ya que no debe ser utilizada para beneficiar a grupos pequeños económicos, sino que se favorezca a la sociedad en general con responsabilidad corporativa y que se continúe apoyando al trabajador disminuyendo la pérdida de puestos de trabajo.

Las entidades deben propender por implementar políticas de buen gobierno corporativo que permita crear plantas de personal robustas, respetando los derechos laborales, invirtiendo en áreas de educación salud y cultura para los trabajadores.

Aún no hay estadísticas certeras de que la flexibilización laboral haya traído consigo grandes cambios con efectos positivos; hemos carecido de políticas serias que acompañen este proceso fundamentado en una globalización que carece de rostro humano (Barbagelata, 2008)²⁶.

Frente a la Responsabilidad social en el texto “flexibilización laboral y ética empresarial” (Marjorie Zúñiga Romero, Universidad del Norte (Colombia), 2012) se proponen aspectos que se deben tener en cuenta como:

“a. Auditoría y rendición de cuentas: Establecer procedimientos claros que reflejen un gobierno corporativo consolidado, que garantice la transparencia en la información y rendición de cuentas.

²⁵ Chávez Ramírez, P. I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. En Aportes. Revista de la Facultad de Economía-BUAP, año IV, n° 17, 69.

²⁶ Barbagelata, H. H. (nd). Riesgo, Flexibilización Laboral, Transformaciones y Derecho Laboral. Consultado el 10 de octubre de 2008. Recuperado el 19 de junio de 2011 http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/barbagelata.pdf

b. Entrenamiento y capacitación: La empresa preocupada por su productividad deberá dar a su trabajador la oportunidad de actualizar sus conocimientos, a través de la formación y capacitación especializada. De igual forma, deberá generar espacios para que el trabajador reflexione sobre sus tareas actuales y plan de carrera dentro de la empresa.

c. Remuneración e incentivos: A través de las evaluaciones de desempeño, elaboradas con criterios objetivos y conocidos por el trabajador, el empleador podrá identificar el cumplimiento de metas y otorgar incentivos que motivan y mejorar el ambiente laboral.

d. Reducción de despidos y políticas relacionadas con este: Este factor está relacionado con la estabilidad en el empleo, lo cual determina en gran medida el ambiente laboral. Cobra importancia ofertar contratos laborales a término indefinido, pues establecen un compromiso por parte de las partes del contrato que fortalece las buenas relaciones entre estos.

e. Conciliación de la vida laboral y familiar: Es importante que se establezca una eficiente distribución del tiempo laboral, que permita un desarrollo armónico entre el trabajo y las otras áreas que son importantes para todo ser humano, tales como tiempo con la familia, trabajo social o trabajo comunitario.”

Pudiendo así las empresas generar una mayor productividad a través de buenos desempeños y ser competitivos de forma responsable y que la flexibilización laboral este dentro de la ética empresarial obteniendo ingresos adicionales, pero sin menoscabar los derechos d ellos trabajadores.

2.3.4.El ordenamiento de la OIT para el teletrabajo, como forma de organización laboral en el marco de la pandemia.

El organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, conocida como Organización Internacional del Trabajo OIT, tiene como objetivo promover y fomentar los derechos laborales el progreso social y

económico, promoviendo el dialogo social entre empleadores, trabajadores y Estados miembros.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) como máximo órgano de protección de los derechos laborales que busca la justicia social e igualdad en las condiciones de trabajo. Desde sus inicios esta corporación se ha dedicado a regular el derecho del trabajo a través de instrumentos jurídicos como los son Convenios definidos como: “tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros” y recomendaciones, “que actúan como directrices no vinculantes.”²⁷ A partir de esto se ha venido generando una serie de normatividad internacional acogida por cada uno de los países miembros bajo la figura de la ratificación, donde, en cada uno de los ordenamientos se sigue un proceso interno con la finalidad de que haga parte de su legislación, para el caso concreto de Colombia, integre el bloque de constitucionalidad como así lo indica al artículo 93 de nuestra Carta política “(...) Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”²⁸

Bajo el anterior panorama, el mundo del trabajo ha venido evolucionando acorde a los descubrimientos científicos y las nuevas tecnologías permitiendo la adaptación de las formas de trabajo en pro de la economía, los gobiernos, la sociedad y los individuos. En la actualidad, teniendo en cuenta las condiciones de la emergencia sanitaria producto de la pandemia, las organizaciones públicas y privadas han tenido que por obligatoriedad implementar como modo de trabajo el teletrabajo, el cual ha sido definido en Colombia como “(...) una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008, art. 2)

²⁷ <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> ((OIT), s.f.)

²⁸ Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 93. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Basándonos en esta definición y conforme a la situación experimentada en la época de pandemia y que continuo en la post pandemia, la virtualidad ha sido la forma de continuar cumpliendo con los compromisos laborales para un gran porcentaje de personas en el mundo, como consecuencia de este desempeño de funciones por medio de las TIC se empezaron a generar diversas situaciones que para la normatividad laboral son nuevas evidenciando que hoy en día, no hay límite a la manipulación de estos medios por los empleadores respecto de sus trabajadores y dada la naturaleza especial de sus labores en las que no es fácilmente verificable el tiempo laborado, el pago de horas extraordinarias y trabajo nocturno. Devienen comportamientos o situaciones tendientes a ejercerse de manera reiterada generando un daño y vulneración de derechos contra el trabajador lo que puede ocasionar una afectación en el desarrollo de las funciones asignadas, problemas de salud, complicaciones en el ambiente laboral y hasta renunciadas.

Muchos de los países no cuentan con los medios jurídicos para regular este tipo de situaciones o la normatividad interna no es lo suficientemente robusta para abarcar la diversidad de escenarios que se están presentando en la actualidad por esta forma de desarrollo del trabajo, al no existir normas especiales ha tenido que recurrir adecuar las normas vigentes e ir creando poco a poco lineamientos que permitan solucionar los menoscabos producidos, como por ejemplo, jornadas de trabajo extensas, estancamientos profesionales, pagos a destajo, el aislamiento, la falta de protección social, falta de normas de seguridad y salud en el trabajo, las enfermedades que podrían llegar a provocar.

Ahora el interrogante es como el ente internacional más importante en el universo del trabajo quien se encarga de la promoción de los derechos humanos y laborales como ha venido abordando el tema del trabajo a distancia y como le da instrumentos a los gobiernos, empleadores y trabajadores para promover el buen uso de esta nueva forma de trabajo y que sobre todo estén preparados para una respuesta pronta y oportuna ante conflictos laborales y casos de ciberacoso.

Esta Organización internacional no tiene un convenio específico sobre Teletrabajo, lo más próximo lo hace a través del convenio Numero 177 y su respectiva Recomendación núm. 184, tratan sobre el trabajo a distancia, pero más exactamente sobre el trabajo a domicilio, en el que le da una definición que podría llegar a abordar el teletrabajo, “significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de

una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello” (Convenio número 177 OIT, 1996, art. 1) sin embargo aclara más adelante que para el presente Convenio un trabajador que tenga condición de asalariado no se considera trabajador a domicilio, lo que de una u otra forma estaría excluyendo a los teletrabajadores, valga decir ,que este convenio fue firmado en el año 1996, en consecuencia, podría llegar a crear confusiones al aplicarlo a la actualidad del teletrabajo.

Es de tenerse en cuenta que tan solo diez Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio 177, lo que visualiza una preocupante situación frente a los teletrabajadores ya que si un país no cuenta con la normatividad suficiente muchas veces recurren a los convenios colectivos para llenar esos vacíos de la normatividad interna, pero los países que no han suscrito el convenio vigente actualmente realmente no tendrían lineamientos claros por parte empleadores y trabajadores que garanticen los derechos mínimos de protección de sus derechos laborales y seguridad social

La OIT en el marco del año 2020 en donde el COVID-19 genero el auge del teletrabajo como una herramienta para que la fuerza de trabajo continuara operando desde casa, es así que expidió una guía práctica llamada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”²⁹ creada con la finalidad de encaminar a buenas prácticas del teletrabajo y que se tenga en cuenta para creación de políticas de la organización para poner límites en el desarrollo de funciones de empleados a través de las nuevas tecnologías evitando que se configuren acciones como una carga excesiva hacia un trabajador, no respetar horarios laborales, discriminación, entre otras.

Se emitió el 22 de julio del año 2020 : “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”³⁰ donde la principal intención es diferenciar los significados de “trabajo a distancia”, “teletrabajo”, “trabajo a domicilio” y “trabajo basado en

²⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

³⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

el domicilio” como apoyo para que cada una de estas sean tratadas conforme a su entorno y condiciones y a través de esta herramienta determinar el derecho a la desconexión, la definición del horario de trabajo, el aprovechamiento de las capacidades profesionales, la seguridad social del teletrabajador, la salud ocupacional y prevenir el acoso.

El acoso laboral es definido por la ley colombiana como: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.³¹ Tales conductas allí enunciadas se pueden efectuar a través de múltiples vías: los correos electrónicos, llamadas, aplicaciones de mensajería instantánea, videollamadas, etc. Lo que quiere decir, que no es imprescindible tener un contacto físico directo para que se configuren este tipo de actuaciones.

Es allí donde se interroga como el uso de las tecnologías es un medio de transgresión de los derechos laborales de los trabajadores creando una problemática que podría convertirse en una crisis de salud pública, ya que los efectos que genera el acoso laboral en la salud de los teletrabajadores podrían generar trastornos en su vida profesional y personal. Por ejemplo, producto de este tipo de conductas puede derivar en estrés, fatiga, ansiedad, depresión, preocupación, irritabilidad etc. para los trabajadores.

Por esta razón los países a nivel mundial necesitan instrumentos jurídicos internacionales que le permitan crear mecanismos de prevención de acoso, vías para la denuncia, procedimientos por los cuales se pueda sancionar a quien cometa las conductas, pero también reparar al teletrabajador afectado por la conducta, que, aunque como el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) el cual solo ha sido ratificado por 6 países, enuncia la aplicación en relación con el trabajo “d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la

³¹ Ley 1010, enero 23 de 2006, art. 2 (Colombia).

información y de la comunicación”³², realmente quedan muchas situaciones que no han sido previstas y que podrían llegar a ser subsanadas por un restablecimiento de esas normas laborales internacionales con miras a la situación actual sanitaria que se está viviendo a nivel mundial y que ha tenido que valerse los medios virtuales para superar y sostener la economía de los países.

El convenio Numero 177 y su Recomendación correspondiente núm. 184, podría llegar a tenerse como génesis para que nazca un nuevo convenio y se actualice esta normatividad, de acuerdo a los avances de las tecnologías y sobre todo el uso de las TICS, que no se diferencie entre la condición de trabajador independiente y dependiente, o asalariado como así lo enuncia específicamente, sino que se consideren los mismos escenarios para el uno o el otro. Más opciones para los empleadores en cuanto a la flexibilidad que permite esta forma de trabajo, respetando en todos los ámbitos el derecho a la desconexión, al espacio personal y familiar; pautas de prevención y tratamiento del ciberacoso, manejo de la salud del trabajador delimitando la serie de efectos que podría llegar a tener este manejo de tecnologías un número de horas al día, que podrían provocar afectaciones graves en el cuerpo y la mente del teletrabajador.

A partir de los anteriores tópicos sería posible que la modernización de las normas internacionales frente a este tema, posibilite que los estados miembros se incentiven a querer hacer parte de su legislación interna el Convenio para el teletrabajo, y así los empleadores y los trabajadores, mantengan esta forma de trabajo como primera opción ventajosa para el uno como para el otro sin afectar la economía, el avance de la sociedad y sobre todo estar preparados para una respuesta pronta y oportuna ante conflictos laborales y casos de ciberacoso, con la finalidad de tener como claves la identificación y prevención para el desarrollo de una organización que se maneje de forma remota o aislada.

³²Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), II ámbito de aplicación, artículo 3.

2.3.5. El ciberacoso laboral, consecuencia del trabajo a través de la tecnología

La globalización y en estos últimos años la llegada de la pandemia implicó cambios en el ámbito laboral, debido a los contratos laborales que sobreviven a esta situación, se tuvieron que adaptar y tomar medidas para que las empresas funcionaran y generaran productividad sin arriesgar la salud tanto de los trabajadores, como de los empleadores.

Unas de estas medidas, que ha sido de gran ayuda para solucionar el tema de la productividad en todo tipo de empresa, es el trabajo en casa, el que ha proporcionado una solución tanto para empleadores como para los trabajadores al momento de cumplir con las labores asignadas. Sin embargo, el acoso laboral en esta modalidad de trabajo, se ha aumentado de forma significativa, pues no existe una regulación integral en la actualidad.

Una de estas disposiciones, se podría decir la más importante para mitigar la propagación del virus, es la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa, la cual ha sido de gran ayuda para la productividad de todo tipo de labor que no requiere una prestación del servicio presencial. Dejando de lado el beneficio que esto trae, el teletrabajo produjo igualmente cambios en los elementos esenciales de los contratos laborales, como por ejemplo en los salarios, en los horarios y en el aumento de la intensidad respecto de la subordinación que se convierte en acoso laboral.

Es así, que debido a la pandemia originada por el COVID – 19, el trabajo remoto, ha sido una solución tanto para empleadores como para los trabajadores al momento de cumplir con las labores asignadas. Sin embargo, el acoso laboral en esta modalidad de trabajo, se ha aumentado de forma significativa, pues no existe una regulación integral en la actualidad.

La ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012, definen el teletrabajo en una forma de organización laboral, donde el teletrabajador presta un servicio remunerado utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin la presencia física en el lugar específico de trabajo. De igual forma regula en algunos aspectos la prestación de este servicio indicando que para esta labor se deben determinar horarios y existir una asignación de tareas para garantizar una jornada máxima legal y para que el trabajador tenga derecho a su descanso. Adicional a esto, el empleador tiene la obligación de registrar

a sus teletrabajadores ante la autoridad correspondiente, pero es en este punto donde nos surge el interrogante de si en la situación actual, en la que los colombianos se vieron obligados a recurrir al teletrabajo para cumplir con sus deberes laborales, se está dando cumplimiento a estas disposiciones o si se está sancionando su no aplicación.

Para entender mejor el tema que estamos tratando, es viable acudir a lo indicado por el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, el cual nos dice “ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo...” y continúa diciéndonos este mismo artículo las modalidades de acoso laboral que existen, como el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Del artículo anteriormente citado y de la norma de donde esté se desprende, se puede deducir que, para la modalidad de teletrabajo, no existe norma que regule o castigue el acoso laboral y la forma en que se llegare a presentar, pues lo más cercano y aplicable a esta problemática es la modalidad de persecución laboral y el literal j del artículo 7 de la misma ley, los cuales tocan en un mínimo, el tema de la carga y los horarios excesivos de trabajo. Pero si prestamos atención a lo que se está viviendo por los trabajadores, no solo es la carga excesiva de trabajo, la constante subordinación y el aceptar horarios no pactados como laborales con su empleador, sino también la condición de reducción de salarios que algunos han tenido que acceder por temor a la pérdida de su empleo.

Para definir la situación que acá se está tratando, vale la pena citar lo siguiente “Así, el acoso laboral se ha llegado a considerar la plaga del siglo XXI y lamentablemente los teletrabajadores, - hoy en día, la mayoría de la sociedad -, no estamos exentos de resultar contagiados con este otro mal” (1), y para no resultar contagiados como lo dice el autor antes citado, se hace urgente que Colombia como estado social de derecho el cual vela por los intereses de los trabajadores hoy llamados tele trabajadores, implemente una norma que ataque aquellos vacíos de los cuales se están aprovechando los empleadores por existir una pandemia.

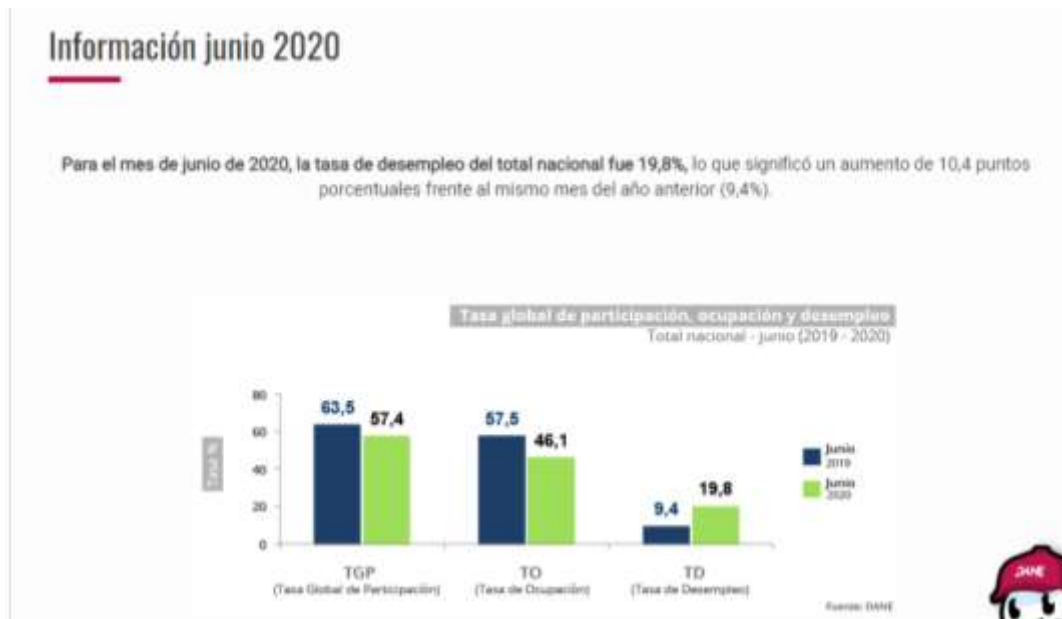
Por lo tanto, se podría decir que la mayoría de los colombianos no solo enfrentan un virus denominado COVID 19 para sobrevivir, sino también un virus denominado acoso laboral que va de la mano con una prestación de servicio no habitual y con un desmejoramiento de sus derechos sin protección alguna.

Teniendo en cuenta, los cambios que se han implementado el gobierno nacional ha tenido que, por obligatoriedad regular el trabajo en casa y el teletrabajo, sin embargo es importante precisar que estos dos conceptos tienen una gran diferencia, ya que el teletrabajo es un tipo de contrato que pacta la empresa y el trabajador para desarrollar sus funciones con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), mientras que el trabajo en casa, aún no cuenta con una regulación específica, y esta queda únicamente plasmada por escrito como una cláusula adicional al contrato laboral, esto sin dejar de respetar, los derechos y garantías previstos en la ley laboral.

Así las cosas, es evidente que el teletrabajo si cuenta con una reglamentación previa, contenida en la ley 1221 de 2008, pero para el caso, del trabajo en casa o también llamado trabajo remoto, la reglamentación es insuficiente, ya que solo se cuenta con algunas circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo, que no cubren todas las situaciones que se están viviendo en la actualidad, entre ellas; carga excesiva hacia un trabajador, no respetar horarios laborales, discriminación. Situaciones que configuran un acoso laboral como se encuentra regulado en la Ley 1010 del 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."

En relación a todo lo anterior, se ha visto perturbada la situación económica del país por el desempleo y desocupación en las personas puesto que por cifras del DANE en el mes de junio del año 2020, el desempleo alcanzó el 19,8 %, comparándolo con el mismo mes del año anterior, significó un aumento de 10,4 puntos porcentuales, esto relativamente determinando por la informalidad en el empleo ya que la mayoría de los habitantes dispone de sus horarios o se apoya en emprendimientos, donde la formalidad y la estabilidad es incierta, sumándole a todo esto la emergencia sanitaria, donde muchas empresas se han visto afectadas y han tomado la determinación de cerrar o interrumpir sus actividades y junto con esto hacer la suspensión masiva de contratos, aunque la ley colombiana permite la suspensión unilateral por parte del empleador si es por fuerza mayor o caso fortuito o una situación imprevisible, no es indiferente pensar que esto ha afectado

considerablemente a las personas, especialmente a los jóvenes y mujeres donde aumento a nivel significativo ya que estudios establecen que por factores de preparación esto para los primeros y labores del hogar en las mujeres es más probable que no puedan continuar con sus empleos; pero no todo es malo el resto de la población que hace parte del 40% y posee un empleo formal, pudo continuar realizando su gestión por medio del teletrabajo ya que muchas empresas optaron por implementar esta forma de trabajo y no afectar la estabilidad de sus empleados.



Por otro lado y por ocasión al modelo de trabajo implementado y teniendo en cuenta el reporte registrado en el Ministerio de Trabajo por solicitudes y quejas relacionadas por ocasión al COVID 19, por ejemplo al mes de abril, se revela una radicación de 5.698 querellas por violación a los derechos de los trabajadores, a junio ya se registraba un número de 15.904 y los primeros quince (15) días de agosto ya son 10.416 solicitudes por esta misma razón, lo que deja ver es un aumento significativo que en su mayoría se presume son por abusos laborales, pero muchas de las razones ahí expuestas no determinan un acoso como tal ya que en medio de la pandemia se generaron varios contextos para que esta condición aumentara, por eso no es preciso decir que sea acoso cuando se plantea una vulneración en los contratos dado por las jornadas laborales extensas, o en órdenes fuera de los horarios por parte de los jefes, puesto que como se estipula en la ley 1010 de 2006, en su Artículo 2, indica que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de

un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Siendo así las cosas no constituiría abuso esta conducta, pero si daría lugar a que el empleador le remunere por la labor que realizo fuera de su horario habitual y sin dejar de lado que algunos empleados no tienen la condición de restricción en su horario y es necesario imponer ordenes fuera de este para cumplir con las gestiones, aparte a esto el trabajador se vería obligado a cumplir las órdenes por uno de los elementos que sustenta el contrato laboral que es el de la subordinación, como lo sustenta el código sustantivo del trabajo, entonces más que acoso y por lo que sustenta la ley 1010 de 2006 en cuanto a las modalidades y el vacío en cuanto a normas que regulen en este momento el acoso, se deberá infundir esta como una conducta sustentada por las normas específicas de los contratos laborales, para que de esta manera se lleve a cabo los procesos legales y no como un acoso laboral, ya que este va más allá de algunas condiciones, pues afecta al trabajador psicológica y emocionalmente, llevándolo a sentirse desvalorizado y amenazado en cuanto a su capacidad laboral

Entonces conforme a las diferencias ya mencionadas entre las modalidades de trabajo y las normas establecidas para el acoso laboral, se puede estipular que en cuanto a legislación que regula el tema del trabajo en casa, en este momento es muy deficiente, es de aclarar que la emergencia sanitaria permitió que se abriera la brecha para que se empiecen a introducir cambios legales en cuanto a su regulación, y el orden legislativo se vuelva más visionario referente a los cambios tecnológicos y la nueva forma de trabajo a la que nos veremos en vueltos, a pesar de que esta ya estuviese estipulada, no permitió ahondar en todos los campos para que los derechos de los trabajadores no fuesen vulnerados por una fuerza mayor o caso fortuito, que se ha vivido por la pandemia.

Es así como se vio la necesidad de establecer nuevas regulaciones que permitan que los derechos de los trabajadores aun a distancia sean respetados y porque no, intentar prevenir ciertas conductas que puedan llevar al acoso laboral.

2.3.6.El papel de los comités de convivencia

El 23 de enero de 2006 sucedió el acontecimiento legal más importante para los colombianos en términos de protección de los derechos del trabajador en contra del

maltrato laboral, pues se expidió la Ley 1010 de 2006 con el objetivo de “adoptar las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. (Congreso de Colombia, 2006, inciso 1).

Si bien el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y algunos pronunciamientos de las altas cortes dieron algunas pautas para su definición, antes de la precitada ley, Colombia no contaba con antecedentes normativos explícitos frente al concepto de acoso laboral. Fue esta disposición normativa la que definió las modalidades de acoso laboral y las clasificó en maltrato, persecución, discriminación y entorpecimiento laboral, entre otras conductas, que generan graves afectaciones para los trabajadores, por lo cual, se obligó a las empresas a establecer en sus reglamentos de trabajo un procedimiento interno que guarde la confidencialidad, que sea conciliatorio y que a su vez sea efectivo para superar este tipo de conductas. (Congreso de Colombia, 2006, artículo 9).

En consecuencia, el Ministerio de la Protección Social en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, determinó crear el comité de convivencia laboral cuya conformación y funcionamiento fue regulado más tarde por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 652 de 2012, modificada por la 1356 del mismo año, definiéndolo “como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que puedan afectarlos”, (Ministerio de la Protección Social, 2012, Inciso 3) sin embargo, los comités de convivencia laboral en el sector privado son, generalmente, instrumentos ineficaces en la protección de los derechos de los trabajadores afectados por acoso laboral, aunque ayudan a mejorar situaciones inadecuadas que causan malas relaciones laborales.

Una de las causas de la ineficacia de los comités de convivencia es el temor por parte de los trabajadores a denunciar las conductas constitutivas de acoso laboral ante estos organismos. “El 70 por ciento de la gente no denuncia por miedo a perder su trabajo y por ignorancia”, afirma al estudio Rocío Niño, docente de la Facultad de

Derecho de la Libre³³, pues sus atribuciones son meramente conciliatorias y preventivas, motivo por el cual, no pueden imponer ningún tipo de sanciones al evidenciar este tipo de conductas en las modalidades definidas en la Ley 1010 de 2006.

Otra de las razones por la cuales los comités de convivencia son ineficaces a la hora de proteger los derechos laborales de los trabajadores, se debe a que la carga probatoria del acoso laboral recae sobre la víctima. Estas conductas de acoso, en su mayoría, no constan en documentos que puedan ser aportados al proceso como prueba, ni pueden ser detectados con facilidad debido a que el acoso manifestado en discriminación, entorpecimiento o inequidad laboral, se ejerce de forma directa a través de conductas, actos y manifestaciones poco demostrables en un proceso de esta índole, pues son ejercidas, en la mayoría de las ocasiones, en forma privada, sutil o incluso psicológica, y no pueden ser verificadas por el comité de convivencia laboral de una empresa privada.

Bajo esta tesitura, esto conlleva que en los trabajadores afectados se presenten problemas físicos y psicológicos, como lo menciona la autora Hirigoyen (2001) “el acoso laboral deja huellas indelebiles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad”.

No obstante, es importante mencionar que, en algunos casos, los comités de convivencia laboral, por su carácter conciliatorio, ayudan a generar espacios de diálogo entre compañeros y superiores propiciando mejores relaciones laborales y creando conciencia frente a los límites que deben existir en un entorno de trabajo. Además, sus indicadores se han convertido en instrumentos importantes para tomar medidas preventivas en contra del acoso laboral, y como resultado, se han creado mecanismos que generan espacios de buena convivencia.

³³ Revista Semana, Fecha de publicación 5 de marzo de 2019, Doce conductas de acoso laboral, disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/12-conductas-del-acoso-laboral/603930/>

A su vez, es necesario que las empresas tengan un procedimiento definido para dar tratamiento a las quejas de acoso laboral de sus trabajadores para no dejar a la interpretación subjetiva de los miembros que conforman el comité los casos que son de su conocimiento y que este sea ampliamente divulgado a todos los miembros de las organizaciones.

2.3.7.El derecho a la desconexión laboral.

La ley 2191 de 6 de enero de 2022, una de las más recientes en nuestra normatividad y que se creó con la finalidad de que los trabajadores tengan la posibilidad de disfrutar un descanso, con la finalidad de que sus labores sean acordes con su vida familiar y personal.

Es así, que todos los trabajadores y servidores públicos tendrán derecho a que sea respetado su espacio de descanso fuera de su jornada laboral, vacaciones o días de descanso concedidos, y se abstendrán de realizar requerimientos al trabajador a través de cualquier medio.

Como consecuencia de lo anterior, será ineficaz cualquier cláusula que vaya en contra de ese derecho de desconexión, y podrá constituir una conducta de acoso laboral.

Es de tenerse en cuenta, que hay algunas excepciones como los trabajadores o servidores públicos de dirección, confianza y manejo, aquellos que deban tener una disponibilidad permanente, como la fuerza pública y los organismos de socorro; cuando existan situaciones de fuerza mayor y que realmente se compruebe que no había otra forma de resolver dicha situación.

Frente a las medidas a tomar por parte de las empresas privadas y entidades públicas es deben tener una política de desconexión que debe contener: como se garantizará el derecho de desconexión y el correcto uso de las Tics, un procedimiento para que los trabajadores o servidores públicos, puedan hacer sus quejas frente a la vulneración de su derecho, y puede hacerse de forma anónima, adicionalmente, un trámite para resolver dichas quejas, avalando el debido proceso y que exista una

solución de conflicto, verificando el cumplimiento de acuerdos y la cesación de la conducta.

Así mismo, se podrá generar una queja ante el Inspector de trabajo o la Procuraduría General de la Nación, según corresponda, conminando al empleador a realizar los procedimientos anteriormente descritos. Dicha queja, debe desarrollar de forma detallada los hechos, así como anexar una prueba a la misma.

2.3.7.1. La desconexión laboral en el derecho comparado.

En el continente Europeo, la desconexión laboral se puede dar de dos maneras, la primera sin regulación escrita, sino que dentro de las mismas compañías tiene su propio control, y el segundo que si tiene normatividad expresa. (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021), en Francia desde el año 2012 se tiene registro de un acuerdo interno realizado por el grupo Areva que incitaba al personal a desconectarse de la red de la empresa y a no enviar correos fuera de las horas normales de trabajo (Frédéric Turlan, 2014). Fue así como en el año 2013, se dio un acuerdo intersectorial de alcance nacional para proteger la vida privada de las personas trabajadoras, en ese acuerdo se permitía establecer periodos en que los dispositivos de comunicación debían mantenerse apagados (EOWL, 2019). Posteriormente, en el 2016, se introdujo en el Código del trabajo francés para que se respetara el tiempo de descanso y compartir con su entorno familiar para el trabajador. Para que no existiera deber de responder por ejemplo correos electrónicos. (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021).

Así mismo, La Corte Suprema Francesa consideró que en 2004 resolvió que el hecho de que el empleado no pudiera ser contacto por medio de su celular, fuera del horario laboral, no podía ser considerado como una conducta sancionable (Yosie Saint-Cry, 2019).

En Alemania, a través de la empresa Volkswagen emitió un acuerdo interno en el que establecía que no se podían enviar correos electrónicos 30 minutos antes de que finalizara la jornada laboral (BBC News, 2012), de igual forma la empresa automotriz Daimler creó un programa que eliminaba todos los correos electrónicos de forma automática cuando la

persona que los recibiera estuviera de vacaciones, enviando una respuesta automatizada sobre la ausencia de la persona debido al goce de sus vacaciones (Rich Haridy, 2018).

España ha tenido a través de la Ley Orgánica 3 de 2018 en su artículo 88.1, donde la finalidad de desconexión laboral se define como la garantía del respeto de los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.

La forma específica en que se desarrollará este derecho queda sujeta al acuerdo que se dé entre las partes y a los productos de las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo. Si bien, el ejercicio de este derecho queda determinado a un acuerdo Inter partes, el lenguaje imperativo de la LOPD parece obligar al patrón a elaborar una política interna sobre la desconexión (Francisco Pérez Amorós, 2020, p. 265).

En Italia, creo una modalidad llamada “trabajo ágil” consistente en la “realización de la relación de trabajo subordinado” que se puede llevar a cabo “sin precisos vínculos de horario o lugar de trabajo... en parte dentro de los locales de la empresa y en parte fuera de estos sin instalación fija” (Michel Martone, 2018, p. 89). En el año 2017 en el artículo 19 los “tiempos de descanso del trabajador además de las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo” (Michel Martone, 2018, p. 91.) es por eso que la idea de ese tipo de trabajo es que exista un control de tiempo de trabajo con el descanso de la vida personal.

En Canadá no existe aún una legislación que contenga el derecho a la desconexión laboral. Pero el ente del Ministerio del Trabajo ha dispuesto que el uso de las TIC. Esto llevó a convocar a una encuesta por Internet, en agosto de 2018, sobre el derecho laboral canadiense, se preguntó sobre el derecho a la desconexión, de la cual no hubo un resultado cierto que creara una ley expresa (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021), sin embargo, en el Código del trabajo si contiene el derecho a que un trabajador se niegue a laborar horas extras, sobre el tiempo máximo semanal. (Gobierno de Canadá, 2019).

El sistema legal de los Estados Unidos, no contiene ninguna disposición vigente de carácter federal o local que contemple el derecho laboral a la desconexión ya que se entiende incluido en la ley de la Seguridad y salud en el trabajo. (Faz Garza & Malagón Monroy, 2021),

En América Latina, conforme a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sólo Argentina y Chile tienen regulaciones legales expresas sobre el derecho a la desconexión. En la gran mayoría de países, existen regulaciones en materia de salud mental de los trabajadores, en las cuales se ha visto la importancia de una redacción normativa del teletrabajo, donde se realice un análisis a fondo de las consecuencias de salud mental derivado de las condiciones en que este se desarrolla (OIT, 2020).

2.3.8. Sobre la caducidad de las acciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006

A través de la Ley 2209 de 23 de mayo de 2022, se realiza una modificación a la caducidad del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 que previa que eran 6 meses, cambiándola a tres años, contados desde de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso.

Dicho termino coincide con el artículo 488 del código sustantivo del trabajo y el artículo 151 del código procesal del trabajo y de la Seguridad, así mismo, la prescripción de los derechos laborales es de tres años.

Esto permitirá a las víctimas de diferentes de las formas de acoso recopilar las pruebas, activar y adelantar su proceso ante el comité de convivencia, dándole un espacio de a que las autoridades administrativas y judiciales operen con eficacia en dichos casos, para que los trabajadores.

Si bien esta ley reglamenta la caducidad de las acciones de acoso laboral, no estableció si la misma suerte la corría el amparo de la victima de frente a un “fuero” el cual está consagrado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, lo que permite que una vez configurada la queja no podrá ser terminado el vínculo laboral de forma unilateral.

Capítulo 3- medidas preventivas, correctivas y sanciones del acoso laboral cuando el sujeto activo es un Servido publico

3.1. Procedimiento de acoso en trabajadores privados y públicos.

Los empleadores deben incluir en sus reglamentos, medidas preventivas frente a las conductas de acoso laboral, como los respectivos procedimientos internos que estén acordes con la ley y procuren superar dichos sucesos, de no ser así se puede entender que dicho empleador es patrocinador del fenómeno de acoso contra un trabajador.

Las Autoridades competentes pueden recibir la queja por acoso, de forma escrita y con pruebas correspondientes, consecutivamente, requerirá de forma anticipada al empleador para que ponga en práctica el proceso preventivo estipulado por el mismo.

La conciliación como método alternativo de solución de conflicto juega un papel importante en los sucesos de acoso. *“Por esta se entiende el mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador.”*³⁴ produce efectos de cosa juzgada y presta mérito ejecutivo si intermedia un conciliador autorizado, como el inspector del trabajo, funcionario administrativo perteneciente al Ministerio de Trabajo. También puede ser realizada por los delegados regionales o seccionales de la Defensoría del Pueblo, los procuradores judiciales delegados ante la

³⁴ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 446 (7 de julio de 1998). Por la cual se adoptan como legislación permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia. Diario Oficial. Bogotá, 1998. n.º 43.335, artículo 64

jurisdicción laboral y en los municipios (en caso de no encontrarse otro funcionario que la ley determine) ante el personero o el juez civil o promiscuo.

De lo anterior, puede resultar que conforme a el escenario y si los sujetos que participan en el acoso son de sector público o privado, como bien lo he venido encaminando el presente trabajo a dicha población y una posible propuesta para que estos casos de acoso sean prevenidos, tratados y ala vez sancionados, sin importar si existe el elemento del lugar de trabajo.

Cuando una víctima de acoso es un servidor por publico, la queja es conocida por la Procuraduría general de la Nación, y la falta disciplinaria será conocida por el Ministerio público y las Salas jurisdiccionales Disciplinarias, dichas conductas de acoso son consideradas faltas disciplinarias gravísimas cuando el sujeto activo es un servidor Público, tal como lo enuncia el artículo 10 dela Ley 1010 de 2006, quien le da un tratamiento sancionatorio a ese acoso, pero no trata de fondo, el tipo de sanción de aquellos, sin embargo el código disciplinario establece en su artículo 217 sobre suspensión provisional, de la Ley 1952 de 2019, para evitar que el presunto acosador intervenga en el trámite investigativo, adicionalmente, para interrumpir dichas conductas de acoso.

Las altas cortes han dado miras a este tipo de situaciones, donde ellas mismas convergen en que dicha sanción no es suficiente para corregir la ambiente de acoso y proteger al funcionario público víctima, en dicho escenario debe ser propicio crear medidas, con la finalidad de superar el entorno de acoso de su jefe o por parte de sus compañeros según sea el caso, como trasladar al trabajador a otras dependencias, no es posible garantizar al trabajador víctima de acoso que dicho acosador finalizara con el hostigamiento, no es posible a través de dicho código, revisar las administradoras de riesgos laborales la práctica de exámenes médicos que determinen las secuelas psicologías y físicas que desencadenaron la persecución laboral.

La corte constitucional ³⁵ propone que la acción de tutela podría ser un sistema de protección importante, ya que en la ley no hay garantías específicas de cómo actuar frente a estas circunstancias en el nuevo código disciplinario sobre la corrección y que cesen.

3.2. Funcionamiento de Teletrabajo y trabajo en casa para servidores públicos

Sobre el trabajo en casa se expidió el Decreto 1662 de 2021, (Decreto 1662 de 2021, Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, 6 de diciembre 2021, Diario Oficial No. 51880) este decreto se creó con la finalidad de que los trabajadores del sector público tuvieran garantías frente a esta modalidad de trabajo y como se puede autorizar o permitir, refiriendo la situación *ocasional excepcional o especial* (Decreto 1662 de 2021, 6 de diciembre 2021, Diario Oficial No. 51880, artículo 2.2.3.7.1.3. numeral 1), se toman decisiones sobre quienes proporcionarían los equipos u herramientas de trabajo si el servidor público o la entidad, el servidor debe definir la dirección donde prestara el servicio para poder realizar cualquier tipo de modificación debe darle avis a la ARL.

Sobre el tiempo que puede ser aprobada esta modalidad de trabajo desde casa, es de 3 meses máximo y prorrogada, si la situación *ocasional, excepcional o especial* persista, en el momento en que cese de existir el contexto, el servidor tendrá 5 días para retomar su sitio de trabajo. Es allí donde se disipa el carácter de permanencia en el tiempo de esta particularidad del trabajo en casa.

Frente a la situación *ocasional, excepcional o especial*, (Decreto 1662 de 2021, 6 de diciembre 2021, Diario Oficial No. 51880, artículo 2.2.37.1.4.) en esta ocasión se define cuáles son las circunstancias con características de imprevisibles, irresistibles algo

³⁵ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia T-882 (26 de octubre del 2006). Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto

impensado crean inseguridades para el servidor o inconveniencia para que el servidor público preste su servicio desde el lugar de trabajo.

El segundo rasgo del contexto en el que se desarrolle el trabajo en casa debe ser demostrable y debe ser reconocido por declaraciones realizadas por las autoridades nacionales, locales o institucionales. Pero hay que tener en cuenta que la declaración por estas autoridades no da el derecho automáticamente al servidor para acceder al trabajo en casa, para ello debe existir el acto administrativo expedido por la entidad autorizando su uso.

Diferencian nuevamente que el servidor público se encuentre en alguna situación particular (personal o individual) no podrá hacer uso de la habilitación del trabajo en casa, puede acudir a la administración para que se conceda el modo de teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

La administración es la encargada de reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados los servidores públicos, la lista de las personas que durante las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales presten sus servicios a través de la figura de trabajo en casa (Decreto 1662 de 2021, 6 de diciembre 2021, Diario Oficial No. 51880, artículo 2.2.37.1.4. parágrafo 2).

Se realiza una diferencia y es que esta ley reciente, no será aplicable a los servidores públicos que desempeñen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, quienes se seguirán rigiendo por las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.

Sobre el tema de la finalización del trabajo en casa, se debe dar por el vencimiento del plazo inicial o si se dio prórroga realizada por la entidad, el servidor tiene la obligación de presentarse en el lugar de trabajo conforme a la notificación previa por la entidad, de lo contrario, se aplicarán las sanciones correspondientes.

En el presente decreto se deja claro que en el caso de que el servidor público no logre desarrollar sus funciones con los instrumentos de que dispone la entidad, para el trabajo en casa, deberá desplazarse y ejecutar sus ocupaciones de manera presencial en la entidad.

Se establecieron unos límites para el servidor público realice de la mejor forma su trabajo en casa y es que no se pueden establecer sobrecargas adicionales o por fuera de la

cotidianidad del servicio, sino que debe seguir cumpliendo las mismas funciones y tareas solo que en estos casos son de manera virtual; nuevamente se habla del respeto al descanso y que el trabajo no interfiera con su vida familiar y personal, se puede establecer herramientas que permitan medir el seguimiento de las tareas al servidor y hasta evaluar su desempeño.

En cuanto a la jornada si se da lugar a horas extras, estas deben ser reconocidas conforme a la ley, la jornada se dividirá en dos y debe existir un intermedio de descanso, como si se estuviera en la entidad. De ser necesario tener más intervalos se aplicarán como lo instruya la entidad, se mantendrá el reconocimiento de las situaciones administrativas a las que se puede dar lugar como licencias, permisos, comisiones. Durante el periodo de trabajo en casa, si se diera alguna falta se podrá aplicar el procedimiento disciplinario vigente.

La aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estará a cargo de la entidad pública e incluirá el trabajo en casa dentro de sus métodos para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la entidad, así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual. (Decreto 1662 de 2021, 6 de diciembre 2021, Diario Oficial No. 51880, artículo 2.2.38.1.8. numeral 1) la realización de actividades del servidor debe hacerse desde un lugar que generalmente es su domicilio, o un lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Las actividades de promoción y prevención se encontrarán a cargo de la ARL la realización de pausas activas y demás actividades requeridas por las entidades, dentro de la jornada laboral de manera virtual.

El deber de los servidores públicos es el autocuidado desde su casa, seguir las normas, estatutos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, para procurar el cuidado integral de su salud, cuando sea la ocasión, suministrar a la entidad información oportuna, clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte su propia capacidad para trabajar, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales.

Los programas de bienestar y capacitación a través de sus áreas de talento humano, deberán adelantar las acciones que correspondan de manera virtual, presencial o híbrida, según su autonomía y necesidades institucionales. Para tal fin, podrán solicitar el

acompañamiento de las Cajas de Compensación Familiar y de la Administradora de Riesgos Laborales. Asimismo, para el cumplimiento del plan Institucional de Capacitación, debe en lo posible gestionar las ofertas de capacitación de manera virtual.

3.3. La mujer como sujeto, víctima de acoso en el ambiente laboral

Colombia enfrentó una difícil situación ocasionada por el *COVID-19*, afectando principalmente la economía y el mercado laboral. Originado un descontrolado aumento en la tasa de desempleo el cual, en el segundo trimestre del año 2020 fue del 17,4% para los hombres y 24,6% para las mujeres. Si comparamos esta información respecto al año 2019 el cual fue del 8% para hombres y 12,9% para las mujeres (DANE, 2020). Además, en tiempos de pandemia, la necesidad de mantener la economía colombiana ha impulsado nuevas formas de trabajo, por lo cual se vio necesario afectar la calidad de vida de los trabajadores, especialmente, a las mujeres. Esto puede deberse a su ocupación o al desarrollo de sus actividades laborales.

Si bien es cierto que el Gobierno brindo ayudas y beneficios, esto no ha permitido solucionar el problema de raíz. Por tanto, las entidades tuvieron que generar nuevas alternativas de trabajo buscando mantener el empleo, la economía y la estabilidad en las misiones de dichas entidades colombianas, dentro de las cuales se encuentra el teletrabajo y el trabajo en casa. La primera, regulada por el Gobierno mediante la ley 1221 de 2008 y consiste en desempeñar labores sin presencia física del trabajador, a través del uso de las tecnologías de la información, mientras que, para la otra, mediante circular 0041 del 2 de junio de 2020, se establecen derechos y obligaciones de las partes relacionadas, buscando con ello que no se interfiera en los espacios personales y familiares. (Ministerio del Trabajo, 2020) y como ya se explicó, por medio de la Ley 2088 de 2021 y posteriormente el decreto 1662 de 2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible que se presenten diferencias en el ámbito laboral entre hombres y mujeres para poder desarrollar alguna de las modalidades de trabajo anteriormente mencionadas, debido a que las labores de las mujeres están mayormente vinculadas con la economía del cuidado, así mismo su mercado laboral es asociado al sector de los servicios, que han sido los más afectados por las medidas de

distanciamiento originados por la pandemia. De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el 56% de las mujeres que trabajan están ubicadas dentro de estos sectores que requieren presencia en el lugar de trabajo y contacto personal, prácticas altamente restringidas en esta coyuntura.

Se espera un aumento de la brecha económica entre hombres y mujeres a causa de la pandemia. El FMI estima que el PIB global se contraiga en un 4.9% (AFP, 2020), afectando más a ellas quienes ocupan los empleos en sectores económicos como el de los servicios entre los más afectados por la crisis. En este sentido, el 94% las Mujeres de se dedican a las labores domésticas y trabajan al mismo tiempo desde sus casas, la GEIH (2019) comunica, que la mayoría de la población “inactiva” son mujeres cuya actividad principal son los oficios del hogar³⁶. Así las cosas, ellas tienen mayor presencia en segmentos de baja productividad, en empleos transitorios o de tiempo parcial, en condiciones de informalidad y autoempleo³⁷. Es evidente que, estas actividades desarrolladas por las mujeres no puedan prestar en teletrabajo y por lo tanto ahonda más la grieta económica.

La educación es otro de los factores que podría explicar la mayor afectación de la mujer en la pandemia. Un estudio elaborado por Enciso (2018), informa que las mujeres tienen 1.25 años más de educación con respecto a los hombres. Adicionalmente, las mujeres se enfocan mayoritariamente en carreras como: administración de empresas, contaduría pública, derecho, psicología, y medicina³⁸. Sin embargo, la participación de la mujer en el mercado laboral es menor en comparación con la de los hombres. Al parecer, como las mujeres se enfocan más en profesiones de atención y cuidado de personas, y a causa del distanciamiento social por la pandemia, se reducen los espacios de trabajo para la mujer, a pesar de ser las que más años en educación tengan con respecto a los hombres.

Las mujeres están saliendo mal libradas de estas nuevas modalidades de trabajo que surgieron a causa de la pandemia y el distanciamiento social, pero que han mantenido su existencia por economizar recursos por parte de las entidades. Por un lado, las mujeres

³⁶ Figura 2: Población “inactiva”, por tipo de actividad principal

³⁷ Figura 3: Propietarios/as de micronegocios según sexo

³⁸ Figura 4: Top10 de programas de educación superior 2001-2018

empleadas, que deben compartir el espacio laboral y el familiar, generando así una sobrecarga física, al trabajar más horas de las habituales y asumiendo cargas dentro del hogar; y sobrecargas psicológicas muchas veces por parte de sus jefes, compañeros de trabajo. Por otro lado, las mujeres desempleadas, adicional de la carga física por el trabajo no remunerado³⁹ que desarrollan en el hogar, están sufriendo de estrés por no tener trabajo y la ansiedad del tiempo en que demoren en conseguirlo, sumado a ello son económicamente dependientes lo que puede llegar a aumentar el riesgo de sufrir de violencia intrafamiliar.

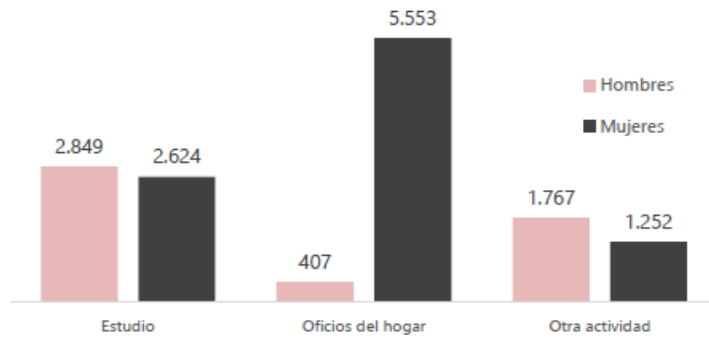
En consecuencia, es evidente que teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto han aumentado las desigualdades entre hombres y mujeres, pues los efectos económicos y psicosociales pueden llegar a recaer un poco más sobre ellas, afectando sus niveles de vida. Si bien, los entes gubernamentales intervinieron a través de la ley 2191 de 6 de enero de 2022 que configura el derecho a la desconexión laboral, estableciendo un balance entre la vida familiar y laboral; pero no creo una política de protección especial de género. Así pues, este análisis es un llamado a la solidaridad, a la responsabilidad, a generar nuevas oportunidades de inclusión que disminuyan en lugar de aumentar las brechas de género.

Finalmente, las normas relacionadas con el trabajo en casa y trabajo remoto emitidas por el Congreso de la República, se encuentran insuficientes respecto a las necesidades de protección de derechos en cuanto a género se revise, ya que al revisarlas, son leyes creadas sin enfoque, porque no abordan las problemáticas relacionadas con el aumento del tiempo dedicado por las mujeres para asumir el trabajo de cuidado no remunerado, afectaciones psicosociales, aumento de gastos, mayores barreras para el acceso a internet o brechas en el desarrollo de habilidades digitales y no reconoce que muchas mujeres tienen tareas de cuidado de personas con algún grado de dependencia. (TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA. Derechos laborales y género durante la pandemia por covid-19. Diana Milena Ávila-Moreno y Andrés Felipe Sánchez Duque. Octubre 2021)

³⁹ Figura 5: Tasa de desempleo según sexo y máximo nivel educativo alcanzado (%)

Figura 2

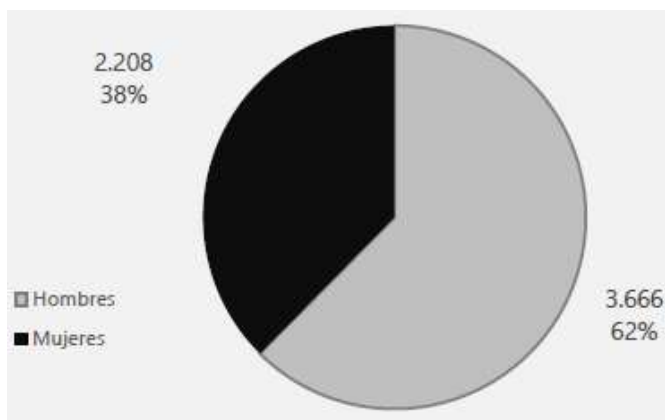
Población “inactiva”, por tipo de actividad principal



Fuente: Informe de participación de las mujeres colombiana en el mercado laboral. DANE-GEIH, 2019

Figura 3

Propietarias/os de micronegocios



Fuente: Informe de participación de las mujeres colombiana en el mercado laboral. DANE-EMICRON, 2019

Figura 4

Top 10 de programas de educación superior 2001-2018

Distribución por género en las carreras con mayor cantidad de graduados

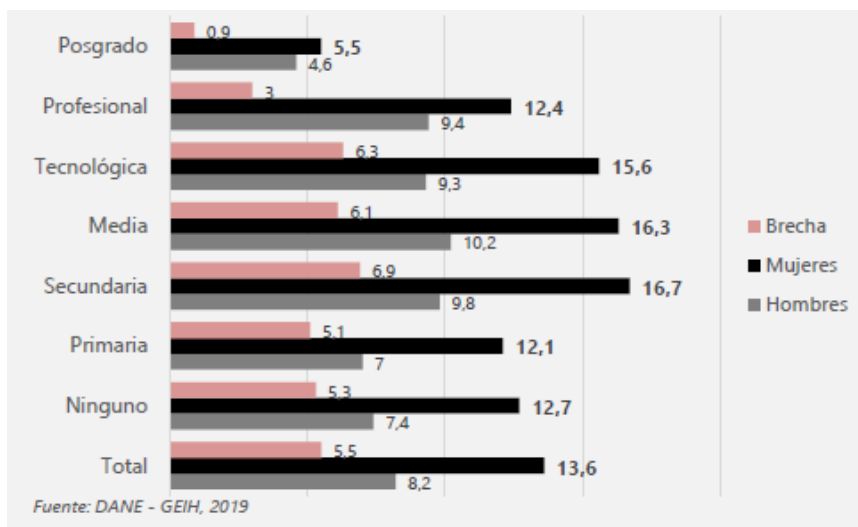
	Hombre	Mujer
Administración de empresas	101.015	149.606
Contaduría pública	62.899	139.366
Derecho	85.204	98.824
Ingeniería industrial	59.003	50.519
Psicología	19.384	89.919
Ingeniería de sistemas	58.472	27.203
Tecnología profesional en servicio de policía	65.628	7.582
Medicina	32.637	39.205
Ingeniería civil	40.157	16.881
Tecnología en contabilidad y finanzas	15.658	41.159

Gráfico: Linda Patiño • Fuente: Ministerio de Educación • Descargar los datos • Creado con Datawrapper

Fuente: El tiempo. (2020) con Anexo estadístico de indicadores del mercado laboral, 2001-2018.

Figura 5

Tasa de desempleo según sexo y máximo nivel educativo alcanzado (%)



Fuente: Informe de participación de las mujeres colombiana en el mercado laboral. DANE-GEIH, 2019

3.4. Efectividad de la conciliación en casos de acoso laboral

La ley 1010 de 2006 promueve que los procedimientos en lo que nos compete de entidades públicas, sea de forma previa y preferible el proceso conciliatorio y posteriormente iniciar el proceso de control disciplinario e iniciar las acciones correspondientes de ser necesarios.

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflicto y para los casos de acoso, a través de un mecanismo interno como lo es el comité de convivencia se debe ayudar a las partes para que solucionen el conflicto, allí actúan ellos como un organismo mediador, mas no como conciliadores, la idea es que se llegue a un acuerdo amigable, concertado y negociado, la idea es que dicho procedimiento sea tranquilo y no pase a una mayor consecuencia.

Por su parte, el artículo 9 se refiere a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, específicamente el numeral tercero, afirma que la víctima del acoso puede solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada (Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160), ellos serían quienes habilita la ley para conciliar como inspectores de trabajo, procuradores, defensoría del pueblo, si se trata del ámbito municipal serían los personeros y jueces municipales conforme a la Ley 640 de 2001.

3.5. Derecho comparado casos de ciberacoso laboral

En el Perú, se ha manifestado con el deber de prevención enfocado a la salud mental de los trabajadores, a través de la Ley 30947, Ley de Salud mental, donde la responsabilidad del empleador es monitorear los factores que pueden influir en las patologías de salud mental, para que incluyendo el ambiente laboral se realicen actividades como mejoría del clima organizacional, compromiso de respeto de las diversidades y evitar el hostigamiento sexual, desarrollo de programas para atender el estrés laboral, y que de ser necesario se logre conciliar los espacios de trabajo y familiar.

Una conducta de ciberacoso laboral puede ser consecuencia de la incorrección de medidas de higiene y seguridad en el trabajo, pues, como vimos, afecta la integridad física, psíquica y moral del trabajador, así como su integridad moral y, en general, su dignidad. Es así que, la tutela judicial no queda ahí, pues la víctima del ciberacoso laboral podría plantear ante el juez laboral una demanda de cobro de indemnización por daños y perjuicios para obtener un resarcimiento económico en particular frente al daño moral que le ocasione el agresor. Creemos que al reconocerse legalmente la posibilidad de acceso a la indemnización tarifada, la víctima únicamente podría demandar el pago de una indemnización por daño moral. (Puntriano Rosas, 2022)

En España, Para finalizar, el ciberacoso se ha tenido en cuenta el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo que entrará en vigencia 25 de junio de 2021 y de la Recomendación (núm. 206) que lo complementa. A este propósito, existe la suposición de que será ratificado por España. (Trujillo, 2021)

Su contenido es importante dado que se aplica a todo tipo de trabajador ante situaciones laborales de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo y en lo que ha estado revisando el uso de las tecnologías: *“d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”* (art. 3). (Trujillo, 2021)

En estos casos se hace más que necesario el derecho a la desconexión digital fuera del horario del trabajo por lo que son totalmente inaceptables no solo mensajes con contenido laboral sino, obviamente, también con contenido vejatorio u hostigador. (Trujillo, 2021)

Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Paraguay, la protección del derecho a la seguridad y salud de los que teletrabajan. Se puede precisar que en las Constituciones de Argentina, Bolivia, Ecuador y Paraguay se hace alusión específica al derecho a trabajar en condiciones de trabajo, bien sea, seguras, saludables, dignas, equitativas o justas.

En el caso de Chile, su actual Constitución no regula expresamente el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, no obstante, en los debates de la Convención

Constituyente para la creación de un nuevo texto constitucional se ha propuesto su incorporación como un derecho de los trabajadores que garantiza su protección frente a los riesgos laborales que puedan darse en el marco de las relaciones de trabajo. (Escobar Ledea, 2022)

La norma jurídica de Argentina resulta una de las más completa, al contener la obligación de garantizar los medios y los costos de las instalaciones, así como el mantenimiento y reparación de las mismas, y la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja, elemento este último que no aparece regulado en las demás normativas. En materia de teletrabajo es la capacitación y la formación profesional de los teletrabajadores, un presupuesto que no debe limitarse solo a la preparación para el empleo de las tecnologías de la comunicación y la información y de los sistemas de control tecnológicos, sino que debe incluir también el derecho de los trabajadores a recibir información de los riesgos que entrañan sus labores. (Escobar Ledea, 2022)

3.6. Intervención del Estado

3.6.1. Que hace una entidad pública ante el ciberacoso laboral

Al darle una mirada de como dio tratamiento este decreto al Comité de Convivencia Laboral se puede evidenciar que simplemente refiere que la entidad debe contar con los mecanismos que faciliten la comunicación con los servidores públicos, no da un trasfondo importante a lo relacionado con la prevención de las conductas de acoso laboral y simplemente nombra que debe existir un procedimiento interno que sea adelantado en casos así, pero no refiere específicamente de qué forma ni bajo que garantías, simplemente da unas características y es que: deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo. Sin embargo, se evidencia que no se tomó el trabajo de ahondar, sobre lineamientos que efectivamente den solución a las situaciones de ciberacoso a las que se vean enfrentados y como proceder, ante el sujeto activo como ante el sujeto pasivo.

Adicionalmente, esa ley refiere a que continuamente, la entidad pública deberá realizar una retroalimentación, con sus servidores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones. Es allí donde deben poner alertas tempranas a las situaciones a las que se ven enfrentados los servidores públicos y que se preste atención a los mensajes remitidos por estos, en las herramientas de medición que utilice la entidad.

La entidad debe contar y dar a conocer a los servidores los mecanismos de comunicación como correos electrónico sistemas de información y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa. Lo que vislumbra que allí se están dejando entrever cuales son los medios a través de los que un trabajador o servidor público puede hacer uso, tanto para realizar la acción de acoso, como para el sujeto que recibe el acoso, pero no los establece como medios de prueba idóneos para cuando se dese iniciar dicho procedimiento. De igual manera, instruirá a los servidores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo. De otro lado, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán ajustar los Formatos Únicos de Reporte de Accidente de Trabajo de tal forma que incluyan la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.

3.6.2. influencia de la política con ocasión a la crisis sanitaria y el trabajo remoto

La crisis sanitaria ocasionada por el *COVID-19*, generó una serie de cambios en materia económica, social, ambiental y política, la cual ha llevado al cuestionamiento de instituciones como los partidos políticos. Los partidos políticos se entienden como modalidades de representación democrática con la función de expresar los intereses y exigencias de inserción en la agenda pública de determinados grupos sociales, y cumplen el papel de canalizar la voluntad pública (Corte Constitucional, 2011), el autor Weber (Weber 2010, citado en Rodríguez 2017) “define los partidos políticos (...) <<formas de socialización que, descansando en un reclutamiento libre, tiene como fin proporcionar poder a su dirigente y otorgar por ese medio a sus miembros activos determinadas

probabilidades ideales o materiales>>”, otros autores se refieren a estos como una gran herramienta para la democracia (Tamez & Aguirre, s.f).

Sin embargo, durante la crisis sanitaria denominada *COVID-19*, y las consecuencias posteriores a esta, se ha visto que la legitimidad de los partidos políticos en Colombia ha sido cuestionada, puesto que se considera que son una institución que no responde a las necesidades de los ciudadanos.

El *COVID-19* generó una serie de efectos en diferentes sectores del país en materia económica, según lo menciona el Banco de la República “(...) el Banco Mundial (2020) prevé una caída del PIB colombiano del -2%” (Bonet *et al*, 2020, p. 5), en materia social, “para el mes de junio de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 19,8%, lo que significó un aumento de 10,4 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (9,4%)” (DANE, 2020, párrafo 1), lo que afectó el ingreso de las familias y aumentó las tasas de pobreza monetaria y pobreza extrema. En materia ambiental, *Semana Sostenible (2020)*, afirma que los gases contaminantes se han reducido en cerca de una cuarta parte y especies de animales en peligro de extinción están caminando en las ciudades en confinamiento, lo anterior muestra los efectos del *COVID-19* en el país en diferentes sectores de la sociedad, incluyendo la naturaleza de las instituciones propias de un modelo liberal, como lo son los partidos políticos.

Este escenario, también ha afectado a los partidos políticos en Colombia, los cuales ya presentaban una crisis en materia de legitimidad, Iván Gaitán (s.f citado en Batista, 2018), menciona que los partidos políticos han sido compuestos por una aglomeración de élites en donde las diferencias no son tanto ideológicas sino más bien de conveniencias particulares, por lo que la dinámica partidista queda subsumida por la búsqueda de puestos burocráticos, (...) son órganos reducidos que sirven de correa de transmisión y caja de resonancia del poder ejecutivo y, particularmente, del presidente[sic]” (Rodríguez, 2012. p.673); otros autores mencionan que “los partidos pasan a ser absorbidos por el Estado habiendo asumido anteriormente el papel de tutores, más tarde de delegados, y después, en el apogeo del partido *Catch all*, de empresarios, los partidos se han convertido en agencias semi- estatales” (Katz y Mair, 2004, p.25). A esto se suma la indiferencia frente a los temas más relevantes de la escena nacional, que acrecientan su crisis de legitimidad.

La crisis de legitimidad de los partidos se ha evidenciado a su vez en la percepción ciudadana, por ejemplo, la encuesta Barómetro para la reconciliación (2019), menciona que el 90.1% de los colombianos desconfía del gobierno local, el 92% desconfía del Gobierno Nacional y el 95.9% desconfía de los partidos políticos, también en las elecciones de Congreso de la República se evidencia un alto porcentaje de abstención electoral, para las elecciones realizadas en marzo de 2018 el porcentaje de abstención según la Registraduría fue de un 47 %. Pero tampoco los mecanismos de participación ciudadana han tenido el apoyo popular suficiente, desde el año 2003 ningún referendo ha alcanzado el umbral requerido y la consulta anticorrupción, si bien es cierto alcanzó un porcentaje importante, no logró el umbral para que se convirtieran en mandatos de obligatorio cumplimiento. Estos ejemplos muestran cómo los ciudadanos no confían en las instituciones políticas y cómo los partidos no gozan de legitimidad.

La crisis de legitimidad de los partidos políticos, en los actuales tiempos de COVID-19, ha aumentado de cara a la ciudadanía. Las actuaciones de las diferentes bancadas frente a las medidas de los estados de emergencia para conjurar la crisis ha sido poco activa, once organizaciones sociales en el mes de julio del año 2020 manifestaron que: “el Congreso no ha usado de manera efectiva las potestades que le confiere la Constitución ayudando a configurar un panorama hiperpresidencialista en el manejo de la pandemia” (¿La pandemia pone en riesgo la democracia?, El Tiempo, 2020, párrafo 3); es decir, que el Congreso ha prestado poca atención a las propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones de la población en los tiempos de COVID-19, entre ellas las laborales y aún más para los servidores públicos. Es así, que se puede considerar que la postura de los partidos de Gobierno ha llevado al descontento social y ciudadano hasta el punto de considerarlos poco necesarios para resolver problemáticas directas de la sociedad en épocas de crisis y en el restablecimiento de la nueva normalidad acaecida del uso de las TICS en los ambientes de trabajo y las diferentes medidas tomadas por los empleadores, personas naturales, jurídicas y las instituciones del estado.

Lo anterior plantea un escenario interesante en clave de representatividad; en el derecho civil la figura de la emancipación se da cuando el menor al cumplir la mayoría de edad deja de depender de sus padres e inicia con la búsqueda de sus propios intereses; en este sentido, se podría afirmar que la pérdida de legitimidad de los partidos políticos ha llevado a que la ciudadanía deje en cierta forma de depender de los partidos, para

manifestar su descontento y presentar sus intereses ante el ejecutivo de manera directa, sin que estas pasen por los partidos (Kattz y Mair,2004) menciona que los efectos del modelo cartel, es que los partidos ya no trasladan demandas al Estado en nombre de los grupos que representan, sino son los mismos sectores los que hacen las demandas ante el Estado, generando una relación entre grupos de interés y Estado lo cual resta relevancia y competencia a los partidos políticos.

Los proyectos de ley en su momento como el de trabajo en casa cuya exposición ante la sesión plenaria del Congreso de la Republica se dio por el Ministro de trabajo de su momento el Dr. Ángel Custodio Cabrera Báez quien mencionó: “es un proyecto de ley que nace de una necesidad de las circunstancias que atraviesan los trabajadores en el país, tras la llegada del Covid-19. Esta figura es ocasional, excepcional y especial, para que de aquí en adelante tengamos los elementos jurídicos para proteger a los trabajadores y a los empleadores”. (Ministerio de trabajo, Senado aprueba proyecto de ley que regula el ‘trabajo en casa’ Bogota, 24 de marzo de 2021)

Uno de los senadores el Dr. Carlos Fernando Mota, ponente del proyecto, afirmo que: “el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, se garantiza el descanso del trabajador para que pueda conciliar su vida familiar y se garantizara el cumplimiento de los descansos”. (Ministerio de trabajo, Senado aprueba proyecto de ley que regula el ‘trabajo en casa’ Bogotá, 24 de marzo de 2021, párrafo 5), quedando vacíos que a medida que se ha llevado a la práctica del trabajo en casa, deja vislumbrar que dichos congresistas no estudiaron a fondo las posibles hipótesis de dificultad que podrían tener los trabajadores bajo esta modalidad y aún más los funcionarios públicos y aun menos sobre si se presentara una situación de ciberacoso laboral, que procedimientos que fuesen claros y correctivos podrían llevar a cabo, protegiendo en primera medida al trabajador privado o publico

Sobre el auxilio a la conectividad digital es presentado como un beneficio que contempló el proyecto de ley de ‘trabajo en casa’, que aplica para aquellas personas que ganan hasta dos salarios mínimos legales vigentes y que reciben el subsidio de transporte bajo la en su trabajo presencial.

Sin embargo, la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y las consecuencias que contrajo, ha generado efectos en diferentes sectores de la sociedad, la cual también ha

acrecentado la crisis de legitimidad de los partidos políticos, esto debido a que sus acciones en atención y respuesta al COVID-19 no han sido adecuadas por el escaso control al ejecutivo. Estas acciones pueden obedecer a la adopción de un modelo Cartel, que rompen el vínculo entre partido político-sociedad civil, y se estrecha el vínculo gobierno-partido político, y gobierno-grupo de interés; escenario que deja a los partidos políticos con un campo de acción limitado ante la sociedad civil y por tanto la pérdida de relevancia en la escena pública y el sistema democrático en Colombia; sin embargo, esto no significa que el problema sean los partidos políticos sino el modelo que han adoptado.

3.6.3. Trabajo remoto, el nuevo reto en materia tecnológica y de regulación laboral para el estado Colombiano

En virtud de la declaratoria de emergencia económica y sanitaria a raíz del *COVID-19* y las consecuencias laborales que surgieron de dicho escenario, una gran cantidad de empresas se vieron obligadas a reestructurar sus modelos de trabajo presencial y mutar a una modalidad de trabajo remoto, con la finalidad de poder enfrentar las nuevas condiciones no solo de aislamiento dictaminadas por el Gobierno Nacional desde el mes de marzo de 2020, sino también de preservación en el empleo para sus trabajadores. Esta variante conocida como trabajo en casa o remoto fue expuesta por el Ministerio del Trabajo en la Circular 021 (2020), como una medida en virtud de la cual, las partes, empleador y trabajador, podían de común acuerdo establecer que, dada la contingencia de salud pública, el desarrollo del objeto del contrato laboral se podía realizar desde la residencia del colaborador.

El cambio repentino del modelo de trabajo presencial al trabajo remoto dejó en evidencia ciertos hechos que han generado preocupación en el ámbito de las relaciones laborales, puesto que el Gobierno, los empresarios y los trabajadores no cuentan con las herramientas tecnológicas para desarrollar, como se esperaba, esta modalidad de trabajo y tampoco contaban con una regulación laboral acorde a los retos que representan para el sector productivo la declaratoria de pandemia a nivel mundial y, además, que permita a las partes (empleador y trabajador) la correcta ejecución de las actividades en el marco del

contrato laboral, para así mismo, garantizar el desarrollo del objeto social de las compañías quienes, en últimas, son las que dinamizan la economía del país.

Las empresas en Colombia no estaban preparadas para adoptar un modelo de trabajo en casa; a través de un estudio con aproximadamente doscientas (200) empresas, se determinó que “1 de cada dos empresas en Colombia no contaban con políticas o esquemas de trabajo remoto antes de la pandemia” (Federación Colombiana de Gestión Humana [ACRIP], 2020, párrafo 2). Esto se debe a que primero, no contaban con un equipo tecnológico efectivo, por lo que las partes dentro del contrato han tenido que asumir mayores cargas económicas para adquirir elementos ya sea tecnológicos o de comunicaciones que garanticen la continuidad de la actividad económica; segundo, no existe un marco jurídico claro para desarrollar esta modalidad de trabajo, lo que ha generado una vulneración de derechos mínimos de los colaboradores durante la transición de un trabajo presencial a un trabajo remoto, presentando como consecuencia que los trabajadores sientan una sobrecarga laboral y una brecha para el desarrollo del trabajo y la vida familiar.

Los Países Bajos son un gran ejemplo respecto a cómo debería ser la cultura para el trabajo, la tecnología y la oportunidad de cambio. Esto se evidenció a través de un reportaje en donde un holandés afirmó que: "Somos afortunados, porque el 98% de los hogares del país tiene acceso a internet de alta velocidad y aquí se da la combinación correcta de tecnología, cultura y enfoque para que el trabajo remoto sea exitoso. Lo que valoran es lo que apporto al trabajo, no que me sienten nueve horas al día en un escritorio" (Doorn, 2020, párrafo 16). En Colombia, esta transición no ha sido nada fácil pues dejó en evidencia que los equipos tecnológicos eran muy antiguos, que la capacidad de internet en los hogares de los trabajadores no es de tal nivel que permita mantener el desarrollo del objeto contractual y no poder mitigar tal impacto ante la carencia de norma laboral general.

Muchas empresas han podido estructurarse y sus directivos han sido resilientes frente a los cambios que se presentan en la sociedad, el trabajo en casa con ocasión a la pandemia no tiene que ser la excepción. Las empresas son las primeras llamadas a la búsqueda de eliminar la brecha digital y laboral que vive el país y que quedó en evidencia a raíz de esta emergencia económica y sanitaria. Estas mueven la economía nacional y

también con el pago de sus impuestos ayudan a que el Gobierno invierta en infraestructura de telecomunicaciones y reglamente en materia laboral esta modalidad.

De conformidad al Estudio de trabajo remoto - Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia, realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana [ACRIP] (2020) el 79,60% de las empresas debió suministrar computador portátil a sus trabajadores; el 23,50% pagó por alguna herramienta de video llamada; el 38,30% les canceló lo correspondiente al plan de celular y el 15,40% de las compañías asumió el costo del internet con la finalidad de que los trabajadores siguieran prestando sus servicios. Dichas cifras muestran que las empresas no estaban dotadas de herramientas para garantizar que los trabajadores desarrollaran las actividades de conformidad al contrato laboral suscrito y que, en materia de conectividad, principalmente de internet, la capacidad instalada en Colombia presenta falencias.

Esta brecha se presenta primero, porque las empresas no realizaban una inversión constante en materia tecnológica que les permitiera desarrollar de una forma no tradicional su negocio. Segundo, el Estado no ha realizado inversiones que garanticen una conexión universal de alta velocidad a internet para la población indistintamente de si laboran o no para evitar problemas o saturaciones con ocasión a la alta demanda que se generó por el trabajo en casa. Tercero, no se ha reglamentado como debería esta modalidad de trabajo, lo que ha repercutido en que las organizaciones no sepan cómo implementarlo y se genere una vulneración implícita de derechos mínimos laborales porque las horas de trabajo han aumentado y no hay un equilibrio en la vida familiar y laboral.

Es necesario que los distintos actores propendan por seguir adquiriendo material tecnológico para la ejecución del objeto contractual. El Gobierno debe seguir invirtiendo en un acceso a internet para toda la población y continuar impulsando el perfeccionamiento de la Ley de trabajo remoto y trabajo en casa “por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” (Congreso, 2019, p.1), propuesto por el Ministerio del Trabajo para brindar un marco regulatorio para la ejecución de las modalidades de trabajo en casa o trabajo remoto, con la finalidad de disminuir la vulneración de derechos que se ha evidenciado y así poder enfrentar este reto que se impuso a raíz de la pandemia.

Tanto así que dentro de la ley de trabajo en casa y desconexión laboral, olvidaron tocar un tema tan álgido y del día a día como es el acoso laboral, cuáles son las acciones que debe ejercer el empleador privado y entidad pública para prevenir, investigar, corregir y sancionar las conductas de forma correcta, se olvidó de crear una política que puede ser a nivel nacional o de entidad, para que los trabajadores tengan las garantías necesarias de que las condiciones laborales estarán acordes con la nueva era de la tecnología.

3.6.4. Alternativas para el bienestar laboral de los trabajadores en casa

Pensar en el bienestar de los trabajadores es todo un reto de empleo y la productividad en Colombia son variables que afectan no solo el desarrollo y crecimiento del sistema económico, sino también lesionan el bienestar de la sociedad, aquí la importancia de entender la dinámica en la economía y sus participantes.

Es por esto, que la población activa laboralmente está en búsqueda constante de un equilibrio entre trabajo y vida, tomando como referencia algunos países europeos, donde se ha implementado la jornada flexible a modo de estrategia, para aumentar la productividad, generando bienestar en los empleados y aportando al constante crecimiento económico. En Suramérica, se observa un ejemplo interesante en Chile, que busca reducir la jornada laboral, apuntando a la reducción del desempleo, e impactando positivamente a la sociedad.

Con respecto a lo anterior, el Gobierno en Colombia no sólo debe pensar en la disminución de jornada laboral como una opción para reducir las cifras de desempleo y mejorar la productividad, sino también se debe promover la jornada flexible en las organizaciones, por tanto, se ha demostrado que aumenta la productividad y mejora el clima organizacional, permitiendo un balance en diferentes aspectos de la vida de los empleados y trayendo consigo un beneficio para ambos.

Lograr armonía entre productividad, satisfacción del empleado y crecimiento económico no es fácil, sin embargo, debido a la globalización laboral y dinámicas de las diferentes economías, se han implementado estrategias organizacionales como jornadas flexibles, o disminución de la misma, tal es el caso según López, (2016), “Alemania y

Francia trabajan en promedio 1.371 y 1.473 horas anuales respectivamente, resaltando que los países más desarrollados, más prósperos y productivos, la gente trabaja menos horas”, es decir, la productividad laboral no necesariamente está relacionada con una jornada extensa.

Así mismo, según el análisis económico realizado en Chile por Lucia Coverti, Licenciada en Economía, Universidad de Buenos Aires y Alfredo Serrano, doctor en Economía, Universidad Autónoma de Barcelona, se evidencia “un crecimiento de la productividad de 0,9 puntos del PIB y existe una tendencia decreciente entre la productividad del país y la cantidad de horas que se trabaja en el mismo.” (Coverti et. al,2020), demostrando lo mencionado anteriormente, a mayores horas trabajadas, menor productividad y no, viceversa.

Sin embargo, promover la jornada flexible en Colombia, implica un cambio en la cultura organizacional, trayendo consigo retos, por esta razón “es importante saber que, en este tipo de jornada, no establece un horario de trabajo estático, ni se delimita las horas de entrada y salida” (Control laboral, 2019 párrafo 2).

Esta jornada es comparable con la práctica de cualquier disciplina deportiva en donde existen reglas claras frente al tiempo de entrenamiento físico y mental, espacios para el descanso, sueño, diversión y la familia; hábitos fundamentales para obtener las metas exigidas en el mundo del deporte, así se refleja en la jornada flexible, se debe tener disciplina en la distribución de tiempos y espacios para que se produzca la efectividad en los resultados esperados.

El descanso, el sueño y la diversión, son aspectos importantes que permiten contar con empleados que tienen mejores desempeños, es por esto que varias instituciones como, La Clínica Dávila ha hecho un estudio que tiene como resultado, que hasta el 50% de los adultos tiene algún problema de sueño (Randtad, 2015 párrafo 6). Evidenciando la fatiga generada por las jornadas de trabajo y la falta de disciplina en el manejo de los horarios de los empleados. El no disponer de las horas de sueño indicadas puede afectar de forma muy importante a la productividad en el trabajo: según otro estudio de la Universidad de Cambridge, realizado a más de 21.000 empleados británicos, dormir menos de 6 horas al día reduce la eficiencia en el trabajo (Randtad, 2015 párrafo 8). No dormir el

tiempo suficiente también puede afectar de forma negativa la energía y el humor, factores claves para trabajar motivado, lo cual es básico para gozar de un ambiente laboral sano.

De otra parte, cabe mencionar que organizaciones rígidas, donde valoran más la cantidad de tiempo que el empleado pasa en la empresa y no su desempeño, apoyan el retraso económico y social, según Chávez (2001, citado en Ibarra y Gonzalez, 2010) el Banco Mundial sostiene que la principal causa del desempleo en América Latina reside, fundamentalmente, en la inflexibilidad de los mercados laborales, lo que se traduce en que el sector formal de la economía no sea dinámico en términos de generación de empleos.

Así las cosas, flexibilidad o reducción en la jornada laboral, se transforman en bienestar para el empleado, convertido en proactividad, compromiso, pertenencia, motivación y clima laboral sano; la distribución adecuada del tiempo en actividades diferentes al trabajo, hacen que el empleado sea más fructífero. Es trascendental que, en nuestro país, el Gobierno y empresarios trabajen de la mano para promover este tipo de estrategias que contribuyen a la adaptabilidad de las organizaciones en los constantes cambios en el mundo.

Capítulo 4 Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

- Si bien se cuenta con una legislación que crea un concepto de acoso laboral, como se crea dicha conducta y las modalidades, se evidencia que teniendo en cuenta la nueva era de la digitalización, del trabajo en casa, el teletrabajo y el trabajo a distancia, si bien se ha dado una normatividad derivada de la situación de pandemia, jurisprudencialmente, ni en la ley, ni en el código disciplinario existe medidas sancionatorias o que prevengan casos de ciberacoso.
- Cuando se evidencia un caso de acoso laboral en una institución del estado, podría ser un requisito que exista una intencionalidad de afectar a una víctima servidor público, y tener la finalidad de que este renuncie a su empleo de lo contrario no estaríamos ante una situación de ciber acoso laboral, el tema probatorio tiene dificultades aunque las herramientas de las TIC se presten dicha intencionalidad, así que hay que tener en cuenta los demás elementos y crear una sanción para quienes ejerzan dicha conducta dentro de las organizaciones.
- Al revisar la nueva ley que habla de la caducidad de la acción de acoso laboral, no se realizó ninguna modificación del fuero que protege a las víctimas de acoso laboral, podemos concluir entonces que este es un fuero que es ineficaz y que no cumple ninguna función para el trabajador que quiere proteger su integridad a la luz de la Ley 1010 de 2006, ya que el procedimiento de investigación y determinación se puede dar dentro de los 3 años pero su fuero solo es por 6 meses.
- Los comités de convivencia se han enfocado en corregir el acoso laboral y no en adoptar las medidas preventivas de cara a esta problemática. Un proceso formativo en el que participen empleadores y trabajadores, sería más efectivo y generaría mejores resultados en las relaciones y en el clima laboral, que redundaría en el beneficio no solo de los trabajadores, sino también de las compañías en general.

- La misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido claro en que es necesario un marco normativo que sea eficaz para la protección y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo y así mismo, debe basarse en estrategias de prevención, gestión y compensación de todos los riesgos laborales, incluyendo aquellos relacionados con la violencia y el acoso laboral. si bien el Convenio 190 y la Recomendación 206 se construyen en torno a la promoción y aseguramiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Dicho Convenio en su artículo 3 aborda la protección de la violencia y acoso en los escenarios del trabajo u que se producen por un hecho o una serie de contextos relacionadas con el ámbito laboral:– Producidas en el lugar de trabajo, incluyendo espacios virtuales, públicos y privados o personales siempre que constituyan lugares donde se lleve a cabo actividad relacionada con el trabajo;– A través de comunicaciones, incluyendo aquellas realizadas por medio de las TIC. Pero desafortunadamente, no crean ninguna prevención frente a el impacto que ha tenido el trabajo digitalizado, y que esas formas de violencia no solo son de forma directa, y presencial, sino que el uso de diferentes medios de comunicación digital, permiten que así mismo se diversifique el abuso y el cibernético laboral.
- La Voluntad política y la creación de un estatuto de trabajo, donde se incluya la nueva modernidad de los escenarios laborales, donde se podría estar en cualquier lugar del país, incluso laborando para una empresa internacional, pero que en esta ocasión los responsables de expedir las leyes, se decidan a crear o a ordenar la creación por parte de las entidades y empresas, políticas que se dediquen a la prevención, tratamiento, sanción y reivindicación en los casos de acoso laboral.
- Debido a los requisitos y procesos necesarios para la implementación del Teletrabajo, la modalidad del Trabajo en Casa permitió una respuesta inmediata y practica ante la situación de emergencia sanitaria provocada por el *COVID-19*. Sin embargo, el Teletrabajo, por su estructura jurídica brinda mayores garantías y es una solución o respuesta más sólida y estable en el tiempo, sin embargo dichas diferencias no han sido claramente establecidas para los trabajadores o servidores públicos, para que siendo ellos los primeros llamados a dar uso de dichas figuras, la pedagogía y una mayor estructura de la nueva ley de trabajo encasa, el derecho a la desconexión laboral, obtendría garantías laborales que prevendrían el acoso laboral.

- La participación de los sindicatos y el uso de medidas de negociación colectiva s, con el objetivo de que se de cumplimiento de las jornadas de trabajo conforme a la ley de desconexión laboral y las consecuencias jurídicas ante la violación de derechos de trabajadores y trabajadoras mediados por TIC; que se dé una mirada, a las medidas de prevención con enfoque de género, para que el género femenino efectivamente obtenga unas cargas justas en armonía al tema laboral y de hogar, y la generación de políticas relacionadas con servicios de cuidado en este no solo para mujeres, si no también para hombres. Por parte de las organizaciones sindicales, se debe dar prioridad en las negociaciones de convenciones sea en sectores privados o públicos, sino para la elaboración de políticas públicas laborales y programas de inspección laboral tanto preventiva como sancionatoria cuando dichos casos de acoso se den en las modalidades usadas a través de las Tecnologías de la información.

4.2. Recomendaciones

Se hace necesario un marco más amplio de investigación que analice la situación cuando se está realizando un acoso laboral a través del sistema de alternancia, que es muy común actualmente en las empresas, no solo publicas sino también privadas, ya que la mayoría de los estudios llevados a cabo hasta la fecha se han centrado en analizar los comportamientos o en el escenario presencial o ahora en el espacio digital o virtual. No obstante, el problema puede tener una diversidad, ya que el tema de la carga de la prueba conforme al diseño y organización del trabajo en alternancia podría contraer serias consecuencias y que puede prestarse incluso para que se creen nuevas formas de acoso.

Bibliografía

1. Acevedo Lizeth Biviana, Restrepo Vélez Manuela, Orjuela Muñoz Jesús Alexander. EL TELETRABAJO AUTONOMO EN UNA ENTIDAD OFICIAL DE MEDELLIN. UN PROGRAMA FEMENINO PERCIBIDO COMO SUSCEPTIBLE AL ACOSO LABORAL. Revista Indisciplinas, Ediciones Unaula. 2018.
2. Albanesi Roxana, Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo, Núcleo Básico de revistas científicas Argentinas, <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>
3. Alvarez Dorronsoro Javier, EL TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA, <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
4. Angulo Guiza Uriel Guillermo, Rivera Zárate Diego Fernando, Rivera Pérez Diana Marcela, Legislación laboral 2021. Incluye TELETRABAJO, medidas laborales frente al COVID-19 y Decreto 1174 de 2020, Ediciones de la U, 2021.
5. Ávila-Moreno Diana Milena, Sánchez Duque Andrés Felipe, TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA, (octubre 2021), FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG - <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18748.pdf>
6. BBC News (2012). Volkswagen turns off Blackberry email after work hours. BBC News, 8 de marzo. <https://www.bbc.com/news/technology-16314901>.
7. Borrero Salamanca, Juan Pablo. (7 de abril de 2020), El ciberacoso como manifestación de una conducta lesiva en el marco de las relaciones laborales. Departamento de derecho informático Universidad Externado de Colombia. Disponible en: <https://derinformatico.uexternado.edu.co/el-ciberacoso-como-manifestacion-de-una-conducta-lesiva-en-el-marco-de-las-relaciones-laborales/>

8. Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo, Reason Why, 13 de marzo de 2020, <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>
9. Burneo Burneo, José Antonio Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal, Foro revista de derecho. Núm. 38, (Julio 2022) Universidad Andina Simón Bolívar Quito Ecuador, https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#/search/*/mobbing/WW/vid/861674987
10. Cabieses Guillermo, La Revolución Industrial y el derecho laboral, Elcato.org, 27 de marzo de 2013, <https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral#:~:text=El%20derecho%20laboral%20encuentra%20su,trabajadores%20en%20las%20f%C3%A1bricas%20inglesas.&text=La%20revoluci%C3%B3n%20industrial%20no%20fue%2C%20como%20se%20cree%2C%20una%20%C3%A9poca,la%20miseria%20y%20el%20atraso.>
11. Camacho-Ramírez Adriana, acoso laboral o mobbing, (2018), Editorial Universidad de Rosario (Colombia) <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#vid/794329933>
Cervantes, Jesusa, "Mobbing" y ciberacoso, una pesadilla laboral, (2 de enero de 2022), Mexico, CISA Comunicacion e Informacion, S.A. de C.V. https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#/search/*/mobbing/WW/vid/879593152
12. Chavarro Cadena Jorge Enrique / Cortés Guzmán Guillermo / Bello Franco Eliecer, Cartilla Laboral y Seguridad Social (2022), Grupo Editorial Nueva Legislación <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#/search/jurisdiction:CO,EA,XM,CP/definici%C3%B3n+acoso+laboral+oit/p5/WW/vid/905342619>
13. Chávez Ramírez, Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. En Aportes. Revista de la Facultad de Economía-BUAP, año IV, n° 17, 69. P. I. (2001)
14. Conde-Ruiz J. Ignacio, González Clara I (enero, 2018). EUROPEAN PENSION SYSTEM: ¿BISMARCK OR BEVERIDGE?, (Fedea y Universidad Complutense de Madrid, Banco de España), <http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2018/dt2018-01.pdf>
15. Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006 (enero 23) Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso

- laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Diario Oficial*, (46.160)
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
16. Congreso de Colombia. (2019). Proyecto de Ley 192 de 2019 (Radicado del 21 de agosto de 2019) por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. *Gaceta del Congreso*, <https://www.camara.gov.co/trabajo-virtual>
 17. Congreso de la República. (2008, 16 julio). Ley 1221 de 2008 (julio 16) por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, *Diario Oficial*, (47.052)
 18. Control laboral (25 de junio 2019, párrafo 2) *¿Qué es una jornada flexible?* Recuperado el 19 de agosto de 2020 de <https://www.controllaboral.es/jornada-laboral->
 19. Coverti, L. y Serrano, A. (29 de julio de 2019). Apuntes económicos sobre la jornada laboral chilena. *Celag.org*. https://www.celag.org/apuntes-economicos-sobre-la-jornada-laboral-chilena/#_ftn3.
 20. Decreto 884 2012, de 30 de abril, Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se reglamentan otras disposiciones.
 21. Diazgranados Quimbaya Carlos Manuel, PRECISIONES CONCEPTUALES E IMPLEMENTACIÓN PRACTICA DEL TELETRABAJO, PAG, 71- 93, Derecho Laboral en Colombia, Universidad católica de Colombia, 2019.
 22. Diccionario jurídico, LEY DE CHAPELIER https://www.notinet.com.co/serverfiles/load_file_ju_ntnt.php?id=2191
 23. Domínguez Álvarez José Luis, Universidad Externado de Colombia. Revista Digitalde Derecho Administrativo N.º 26, SEGUNDO SEMESTRE (2021)
 24. Doorn, Y. (2 de julio de 2020). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa / Entrevistado por Katie Bishop. *BBC Future*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
 25. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. (Junio del 2020). DANE. Disponible en : [DANE https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo)

26. EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. El tiempo. Los derechos en el teletrabajo, lejos de los del trabajo en casa (15 junio de 2020)” https://www.eltiempo.com/economia/sectores/diferencias-entre-derechos-en-teletrabajo-y-los-del-trabajo-en-casa-506886?cid=SOC_PRP_POS_AR_ET_WHATSAPP
28. El tiempo. Radican proyecto de ley para crear el derecho a la desconexión laboral (27 de mayo 2020) <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/desconexion-laboral-tema-incluido-en-un-proyecto-de-ley-que-fue-radicado-en-el-congreso-499886>
29. Elliot Julián, ¿Qué consecuencias tuvo la Revolución Francesa?, la vanguardia, 8 de agosto de 2019, <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20190806/47312217159/que-consecuencias-tuvo-la-revolucion-francesa.html>
30. Equipo de Redactores Legis, ¿Sirve de algo el fuero de acoso laboral?, (7 de diciembre de 2021), Legis. <https://blog.legis.com.co/juridico/fuero-de-acoso-laboral>
31. Escobar Ledea, Y. (2022). Teletrabajo decente: el derecho a la seguridad y la salud como pilar fundamental. Una mirada en América Latina. cielo laboral.
32. European Observatory of Working Life (2019). Right to disconnect, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>.
33. Fanjul, Aurelio. (2002), el acoso moral (mobbing) un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. Artículo de doctrina editorial ASTREA virtual.
34. Faz Garza, O. F. & Malagón Monroy, D. M. (2021, 24 abril). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf. <https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/>
35. Federación Colombiana de Gestión Humana [ACRIP]. (04 de julio de 2020). *Estrés y ansiedad, las principales afecciones del trabajo remoto durante la pandemia*.

- Recuperado el 20 de agosto de 2020 de <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia/>
36. Feregrino Basurto Maria Azucena, FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, TELETRABAJO Y COVID-19, Revista de facultades de Ciencias económicas y administrativas, Universidad de Nariño (2021) <https://doi-org.ezproxy.unal.edu.co/10.22267/rtend.212202.181>
 37. Feregrino Basurto María Azucena, Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, Vol. XXII No. 2- 2 do semestre 2021.
 38. García Fernández, Dora, (2009), la metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>
 39. Gomez Motos Eloy A., BREVE ANALISIS DEL MUNDO DEL TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA. 5 de julio de 2017 <https://iberoamericasocial.com/breve-analisis-del-mundo-del-trabajo-lo-largo-la-historia/>
 40. Haridy, Rich (2018). The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails. New Atlas. <https://newatlas.com/right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/>.
 41. Hernandez Fuentes, Angie Paola, Cooperación digital y soberanía tecnológica para cerrar la brecha digital en la cuarta revolución industrial, Revista Oasis, ISSN: 1657-7558, E-ISSN: 2346-2132, N° 36, Julio - diciembre de 2022, pp. 77-94.
 42. Hernández Ramírez Jonathan ¿Qué son los Fueros de Estabilidad Laboral Reforzada y Cuáles Existen en la Legislación Laboral Colombiana?, (2018) encolombia. <https://encolombia.com/derecho/derecho-laboral/fueros-estabilidad-laboral/#:~:text=Fuero%20de%20acoso%20laboral&text=Consiste%20en%20un%20amparo%20a,la%20ocurrencia%20de%20los%20hechos.>
 43. Hirigoyen, M.F. (2001), *El acoso moral en el trabajo*. (Núria Pujol i Valls, trad) Editorial Paidós Ibérica. https://books.google.com.co/books/about/El_acoso_moral_en_el_trabajo.html?id=1tviNvIta_oC&redir_esc=y
 44. Ibarra, M. y Gonzalez, L. (20 de abril de 2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Recuperado el 20 de agosto de 2020 de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003.

45. Industria 4.0: ¿Qué tecnologías marcarán la cuarta revolución industrial? (2021, 22 abril). Iberdrola. <https://www.iberdrola.com/innovacion/cuarta-revolucion-industrial>
46. Jaramillo Jassir Ivan Daniel, Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica, Editorial Universidad de Rosario (Colombia), 2015.
47. López, N. (09 de agosto de 2016). De entrar a la Oede, Colombia sería 'campeón' en horas de trabajo. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/jornada-laboral-en-colombia-499422>
48. Mercedes Barea. (2020, 12 agosto). El ciberacoso laboral como riesgo psicosocial emergente. Affor Health | Cuidamos la salud psicológica en el trabajo. <https://afforhealth.com/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>
49. Ministerio de la Protección Social. (2008, 23 de julio). Resolución 2646 de 2008 (julio 23) Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial*, (47.059) https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
50. Ministerio de Trabajo. (2012, 18 de julio). Resolución 1356 de 2012 (julio 18) Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 *Diario Oficial*, (48.501) https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1356_2012.htm
51. Ministerio de Trabajo. (2012, 30 de abril). Resolución 652 de 2012 (abril 30) Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, (48.427) https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm
52. Ministerio del interior y de justicia (octubre de 2007) Guía institucional de conciliación en laboral. Kronos impresores y Cia. https://udes.edu.co/images/carreras/cucuta/derecho/centro_de_conciliacion/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf

53. Ministerio del Trabajo. (2020, 17 de marzo). Circular 0021 del 2020 (17 de marzo) MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
54. Ministerio del Trabajo. Informe Ejecutivo Inspección Vigilancia y Control solicitudes de Peticiones Quejas y Reclamos relacionados con la Emergencia Sanitaria. (14 de Agosto de 2020). Disponible en :
https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias-con-ocasion-de-la-emergencia-por-covid-19/-/document_library/8IPSk93mGapl/view_file/61135901?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_8IPSk93mGapl_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fquest%2Fatencion-al-ciudadano%2Fpeticiones-quejas-reclamos-y-denuncias-con-ocasion-de-la-emergencia-por-covid-19%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_8IPSk93mGapl%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview
55. Morales Manchego, Marta. (15 de junio de 2020), Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia? Portafolio. Disponible en
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>
56. ONU, Organización de las Naciones Unidas. (01 de Julio de 2020) , ¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo. Noticias ONU. Disponible en:
<https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>
57. Organización Internacional del Trabajo (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm.
58. Ortiz Vidal María Dolores, Migración y derechos laborales: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Revista Española de Derecho Internacional, Núm. 73-2,

(Julio 2021), Marcial Pons, <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#/search/jurisdiction:CO,EA,XM,CP/definici%C3%B3n+acoso+laboral+oit/WW/vid/899278187>

59. Oviedo, A., Vasquez N, (octubre 2016) Mobbing y teletrabajo. El acoso laboral en la modalidad de trabajo flexible mediado por tecnologías. Colombia Digital. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/mobbing-y-teletrabajo.pdf>

60. Perasso Valeria, Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). (2016, 12 octubre). BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>

61. Polimétrica, Modelo universidad del Rosario (abril 2021) Universidad del rosario <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Polimetrica-Abril-2021-Universidad-del-Rosario/>

62. Portafolio. ¿cómo empresas están buscando el bienestar laboral de sus empleados? (14 mayo de 2020) <https://www.portafolio.co/mas-contenido/como-las-empresas-estan-buscando-el-bienestar-laboral-de-sus-empleados-540825>

63. Puntriano Rosas, C. (2022, junio). Reflexiones en torno al ciberacoso laboral en el Perú. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*. <https://revistas.esan.edu.pe/index.php/giuristi/article/view/582/485>

64. Quintero Lima M. Gema , Correa Carrasco Manuel, violencia y acoso en el trabajo, (2021) publicado por Dykinson <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#sources/35118>

65. Quintero Lima, María Gema; Correa Carrasco, Manuel, Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030), Dykinson c/Melendez Valdes, Madrid, paginas 215-246 <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#WW/vid/870781440>

66. Quiroa Myriam, Globalización, Economipedia, <https://economipedia.com/definiciones/globalizacion.html>

67. Randstad (30 de noviembre de 2015, párrafo 6). *La importancia del descanso para la productividad laboral*.__Recuperado el 19 de agosto de 2020

<https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-del-descanso-para-la-productividad-laboral/>

68. Revista Dinero. (30 de Julio de 2020) ¿Por qué Colombia tiene el desempleo más alto?. Dinero. Disponible en: <https://www.dinero.com/economia/articulo/desempleo-por-coronavirus-en-colombia-junio-de-2020/293995>
69. Rojas Rivero, Gloria P, El daño por mobbing delimitación y responsabilidades. (2017) Editorial Bomarzo <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#sources/23156>
70. Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. Jurídicas CUC, 16(1), 17-29.
71. Rubbini, Nora Inés, (5 de diciembre de 2012), Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
72. Schuster Christian, Mayo Kay Kerenssa, (junio 2021), Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del COVID-19, Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/encuesta-desafios-COVID-19-en-el-empleo-publico-Colombia/reporte-resultados-encuesta-desafios-covid19-empleo-publico-2020.pdf>
73. Tomei Manuela, una experta de la OIT responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en trabajo (Núm. Especial 2018, Mayo 2018), trabajo, revista OIT <https://app-vlex-com.ezproxy.unal.edu.co/#search/jurisdiction:CO,EA,XM,CP/definici%C3%B3n+d+e+acoso+laboral/WW/vid/738183805>
74. Torres, A., Guataquí, S y Niño, Y. (2018) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Manual práctico para la implementación de los estándares mínimos. (1.^a ed.). Legis.
75. Torrez Tarazona, Luis Alberto. (7 de junio de 2019). ¿Se puede configurar el acoso vía WhatsApp?. Disponible en:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/constitucional-y-derechos-humanos/se-puede-configurar-el-acoso-laboral>.

76. Trujillo Francisco. (2021, 8 noviembre). El Ciberacoso En El Trabajo: Un Mal Presente En La Digitalización Empresarial. Adecco Institute. <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/el-ciberacoso-en-el-trabajo-un-mal-presente-en-la-digitalizacion-empresarial/>

77. Turlan, Frédéric (2014). France: A legal right to switch off from work, Eurofound.

78. Universidad Libre. (30 de agosto de 2018). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>

79. Williams Jimenez Ivan, EL CIBERACOSO Y LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EMPRESAS TECNOLOGICAS Y SU ENCUADRE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

80. Zúñiga Romero Marjorie, FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y ÉTICA EMPRESARIAL Universidad del Norte (Colombia), 2012.