Ejecución del contrato de trabajo: teletrabajo y acoso laboral

Deisy Paola Maca Rivera

Hugo Hernán Pérez Isaza

Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas

Programa de Derecho

Tuluá – Valle del cauca

2022

Ejecución del contrato de trabajo: teletrabajo y acoso laboral

Deisy Paola Maca Rivera

Hugo Hernán Pérez Isaza

Proyecto de Investigación

Dr. Henry Gómez Caicedo

Director

Unidad Central del Valle del Cauca – UCEVA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas

Programa de Derecho

Tuluá – Valle del cauca

2022

Ejecución del contrato de trabajo: teletrabajo y acoso laboral

Nota de aceptación:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del presidente del jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Tuluá, Mayo 5 de 2022

Dedicatoria

Es mi deseo dedicar mi meta alcanzada, primero a Dios, por siempre protegerme y darme sabiduría y fortaleza para llevar a término mi carrera profesional. A mi madre y a mis hijos por su apoyo en cada momento, sus palabras de ánimo en aquellos momentos difíciles.

Deisy Paola Maca Rivera

Es mi deseo dedicar este logro, primero que todo a Dios, por darme la capacidad y entereza para finalizar mi carrera de derecho; y a mi madre por su apoyo incondicional para superarme a diario durante todos estos años de estudio académico.

Hugo Hernán Pérez Isaza

Agradecimientos

Es nuestro deseo agradecer a Dios por darnos la oportunidad de culminar con esta etapa tan importante, a familiares que compartieron cada una de las etapas de este proceso; que tuvo muchas situaciones por superar para poder alcanzar este logro.

Deisy Paola Maca Rivera

Hugo Hernán Pérez Isaza

Glosario

Atenuante: circunstancias que generalmente influyen en la modificación de la responsabilidad criminal frente a un hecho, y que terminan generando un efecto asociado con la disminución de la pena.

Agravante: circunstancia que aumenta la gravedad o la intensidad del acto o hecho cometido.

Acoso laboral: se considera al conjunto de acciones que están asociadas con el hostigamiento, intimidación y demás acciones que afectan el desempeño laboral.

Teletrabajo: modalidad realizada desde el lugar de residencia, en donde la herramienta principal son las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

TIC: son todas las herramientas, elementos y recursos que se relacionan con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Tabla de contenido

Introducción 10

1. Planteamiento del Problema 11

1.1 Descripción del Problema 11

1.2. Formulación del Problema 14

2. Justificación 15

3. Objetivos 17

3.1. Objetivo General 17

3.2. Objetivos Específicos 17

4. Marco Referencial 18

4.1. Marco de Antecedentes 18

4.2. Marco Teórico 21

4.3. Marco Conceptual 25

4.4. Marco Legal 26

5. Metodología 29

6. El Acoso Laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del Teletrabajo .. 30

6.1. Evolución histórica del teletrabajo en Colombia 32

6.2. El Acoso Laboral en la modalidad ejecución del Teletrabajo 39

7. Resultados 50

7.1. Políticas legales y jurisprudenciales para prevenir y sancionar el acoso laboral en el teletrabajo 50

7.2. Jurisprudencia de acoso laboral en el teletrabajo 57

7.2.1. Sentencia 2016-00282 de 2020 57

7.2.2. Sentencia C-780 de 2007 58

7.2.3. Sentencia SL 53616 de 2019 58

7.2.4. Sentencia C-898 de 2006 59

7.3. Derecho comparado 60

8. Conclusiones 64

9. Recomendaciones 66

10. Referencias Bibliográficas 67

Lista de Tablas

Tabla 1: Derecho Comparado Colombia - Perú 60

Tabla 2: Derecho Comparado Colombia - Portugal 61

Tabla 3: Derecho Comparado Colombia - Italia 62

Introducción

El acoso laboral en Colombia es una problemática que ha aumentado con el pasar del tiempo, tomando mayor fuerza no solo en la modalidad de trabajo presencial, sino también en la modalidad de teletrabajo que desde el año 2008 se ha venido reglamentando.

La presente Monografía, tiene como objetivo principal analizar el acoso laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del teletrabajo; para ello es necesario identificar el acoso laboral en la modalidad de ejecución del teletrabajo; determinando los resultados de las acciones jurisprudenciales y legales, para impedir la materialización del acoso laboral y sancionar su ejecución, aún, en tratándose del teletrabajo.

La metodología planteada para el proyecto es cualitativa, con diseño de investigación documental, tipo de investigación jurídica y así mismo descriptiva, pues a través de esta se analizará el fenómeno del Acoso Laboral. En cuanto a las fuentes primarias la Constitución Política, la Ley 1010 del 2006, jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, ley de desconexión laboral, entre otras.

Palabras clave: Atenuante, agravante, acoso laboral, teletrabajo, TIC.

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

La tercera revolución industrial caracterizada por los medios digitales se basó en el desarrollo y los avances tecnológicos que han transformado a la sociedad por completo a nivel económico, social, laboral e industrial. Antes se requerían muchas actividades para desempeñar una labor especifica; hoy en día se ha pasado a una simplicidad basada en eficiencia y ahorro de tiempo.

En Colombia, el canon 25 de la Constitución Política establece que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Colombia; Constitución Política, 1991). Sin embargo, se han presentado muchos casos de acoso laboral con una tendencia que ha aumentado afectando, ahora, a la modalidad del teletrabajo que ha venido acrecentándose a nivel nacional en los últimos años.

En aras de contextualizar lo anterior, el legislador colombiano consignó la definición de teletrabajo en el canon 2 de la Ley 1221 de 2008, de la siguiente forma:

> …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 información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo (Colombia; Congreso de la República, 2008).

En lo que tiene que ver con esta forma de trabajar, el legislador ya había definido su reglamentación desde mucho antes de la llegada de la pandemia. Ello es así, porque le ley precitada establece con claridad los parámetros de esta modalidad de trabajo. Para el legislador (Colombia; Congreso de la República, 2008), el teletrabajo es una modalidad que se caracteriza por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual se ejerce de manera permanente. Así las cosas, es fácil inteligenciar que esta modalidad objeto de estudio, se realiza o cristaliza a distancia, sin que exista una presencialidad del trabajador dentro de las instalaciones de la empresa contratante.

Por otra parte, el legislador estableció en la Ley 1221 de 2008 (Colombia; Congreso de la República, 2008) que es un requisito el uso de las tecnologías, para el sostenimiento de las comunicaciones y las relaciones entre el empleado y el empleador. Además de ello, estableció en dicha legislación las diferentes modalidades de teletrabajo existentes en Colombia:

- Autónomos: esta clase de teletrabajo es realizado por quienes utilizan su domicilio u otro lugar para desarrollar su actividad profesional. No requieren de desplazamientos a la empresa contratante bajo ninguna circunstancia.
- Móviles: Son aquellos trabajadores que no tienen un lugar establecido de trabajo y su herramienta principal son los dispositivos móviles: celulares, *tablets*, computadores portátiles, entre otros dispositivos que permiten establecer la comunicación entre empleado y empleador y permite la movilidad del primero de ellos.
- Suplementarios: son aquellos trabajadores que laboran dos o tres días en su casa y la otra parte de la semana lo hacen desde una oficina para cumplir con sus responsabilidades laborales. Es una especie mixta de teletrabajo, pues se requiere que los empleados bajo esta

modalidad, efectivamente se trasladen a la empresa para realización de ciertas actividades o la entrega de su trabajo.

Así las cosas, el legislador en aras de continuar con las regulaciones referentes al teletrabajo, estableció en la reciente Ley 2191 del 6 de enero de 2022, la definición de la desconexión laboral de la siguiente forma:

> (…) Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos (…) (Colombia; Congreso de la República, 2022)

Para quienes realizan esta investigación, el tema del acoso laboral en el teletrabajo en Colombia, debe considerarse como primera medida desde la Constitución Política en sus artículos 25 que establece el derecho al trabajo y en el artículo 53 destaca la garantía de los descansos a los trabajadores, punto que ha sido ampliado en el Código Sustantivo del Trabajo estructurando la jornada laboral, los días de descanso y las vacaciones; pero el problema radica en que los últimos años el acoso laboral ha aumentado y desde la implementación del teletrabajo a nivel nacional el acoso laboral también ha incrementado en esta modalidad, a pesar de que el acoso laboral está reglamentado desde la ley 1010 de 2006 sin embargo, tiene falencias relacionadas con el hecho de que no reconoce el acoso laboral como un problema social, no tiene las estrategias suficientes para la prevención y corrección de estrategias empresariales que eviten el acoso laboral.

Así las cosas, respecto al acoso laboral en la modalidad de teletrabajo, se dio paso a la ley 2191 de 2022 tiene como objeto regular la desconexión laboral; pero hay que aclarar que no resuelve la problemática del acoso laboral; más bien ayuda en la prevención de esta situación. Hay que resaltar que hay conductas de acoso laboral en el teletrabajo que no están ligadas a la desconexión laboral entre las que se destacan: el ámbito psicológico y emocional.

1.2. Formulación del Problema

De acuerdo con el problema se formula esta pregunta: **¿En la ejecución del contrato de trabajo con el teletrabajo cómo se origina el acoso laboral?**

2. Justificación

El presente proyecto de investigación plantea analizar en la ejecución del contrato de trabajo con el teletrabajo cómo se origina el acoso laboral, se considera importante abordar esta temática debido a que con ocasión de la pandemia, se generaron grandes cambios en la forma de ejercer las labores, mucha tensión por ello se quiere realizar una identificación sobre la conceptualización sobre el acoso laboral; así mismo se pretende analizar los tipos de cuestionarios más utilizados para evaluar los tipos de acoso laboral; se describirán los efectos negativos que causa el acoso laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del teletrabajo y finalmente se relaciona la jurisprudencia entorno al Acoso Laboral.

Este trabajo a pesar de caracterizarse por un trabajo de tipo documental, resulta necesario puesto que es una situación que padecen muchos trabajadores y más ahora en época de pandemia, cuando la presión por resultados, los cambios en condiciones laborales pueden llevar a que se dé el acoso laboral o se sienta que se esté padeciendo, por ello resulta importante conocer sobre los tipos de cuestionarios que se han utilizado para evaluar aspectos relacionados con el acoso laboral, para en un momento dado poder seleccionar y aplicarlos en el ámbito laboral.

También resulta de importancia conocer con precisión los efectos negativos que se generan en la persona acosada laboralmente; desde el punto de vista académico, además, es relevante identificar y relacionar la jurisprudencia que existe en nuestro país en torno al Acoso Laboral.

Finalmente el hecho de investigar y establecer el estado del arte respecto a estudios sobre el acoso laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del teletrabajo resulta motivador para los presentes estudiantes de Derecho, en razón a que analizar el fenómeno de acoso laboral en esta época difícil y de gran preocupación para el mundo como lo es una pandemia, conlleva a

que se pueda al concluir la investigación determinar si han existido avances en la protección del derecho al trabajo, y en favor de la dignidad de los empleados.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

- Analizar el acoso laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del teletrabajo.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el acoso laboral en la modalidad de ejecución del teletrabajo.
- Determinar cuáles han sido los resultados de las acciones jurisprudenciales y legales, para prevenir y sancionar el acoso laboral en el teletrabajo.

4. Marco Referencial

4.1. Marco de Antecedentes

La investigación realizada por Pablo Toledo (2021) fue un análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en países como Argentina y Chile, en este estudio se destaca que las tecnologías de la comunicación han ejercido una fuerte influencia en el mundo laboral y jurídico. Considera este autor, además, que las empresas en la actualidad se están desenvolviendo cada vez más en los temas del uso de las tecnologías como forma de garantizar la prestación de sus servicios y hacer contrataciones, en otras palabras, hacer acopio de las posibilidades del teletrabajo de acuerdo con las regulaciones de cada legislación. Así las cosas, el autor Toledo (2021) afirma que:

> Se podría pensar que la idea de llevar el trabajo a la casa es una idea muy reciente, pero no es así, esta iniciativa comenzó a posicionarse en el año 1793, en plena crisis petrolera en Estados Unidos. Entonces el físico Jack Nilles, comenzó en pensar en la forma de poder optimizar los recursos no renovables y gesta idea de "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", creando el concepto de "telecommuting". Este científico, implementó un modelo en su lugar de trabajo, que consistió en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa, dando así origen al teletrabajo. (págs. 4 - 5).

Para los realizadores de esta monografía, la influencia de los cambios tecnológicos ha hecho que el entorno laboral haya cambiado, debido que la evolución de la tecnología ha permitido optimizar procesos, facilitando la ejecución de las labores. Por otro lado, la investigación de Pablo Toledo (2021) profundiza sobre las cifras del teletrabajo en diferentes países como Estados

Unidos, España, Argentina, entre otros, estableciendo que en las décadas de 1970 y 1980, empezaron los primeros programas de teletrabajo en estas nacionalidades con un éxito notable. Lo anterior, se reafirma con las propias palabras del autor referenciado:

> Uno de los principales promotores del teletrabajo, fue Estados Unidos, y destaca algunos hitos que marcaron el desarrollo de esta modalidad, por ejemplo, entre los años 1970 y 1980 año se gestaron los primeros programas pilotos y experimentos a pequeña escala. Luego, en California en el año 1988, se probó el sistema con un total de doscientas personas. En 1993, se inauguraron los Telecentros, conocidos como los Federal Telecommuting Centers. A raíz del atentado a las torres gemelas en Estados Unidos, en año 2001, se implementó el teletrabajo como una medida de choque, para seguir con las operaciones empresariales, con muy buenos resultados. (Toledo, 2021, pág. 5)

La presencia de la pandemia que se presentó a nivel mundial, obligo a los gobiernos, a las empresas y a la sociedad en general a una nueva adaptación, debido a que las medidas de confinamiento impuestas por protección, dirigieron la atención en la tecnología como herramienta para seguir funcionando.

Por su parte, la autora María Camila Velásquez Wilches (2019), en su artículo titulado El Acoso Laboral, profundiza en temáticas que aportan conocimiento valioso para la realización de esta investigación. Es primordial que establece un concepto de acoso laboral y aporta avances en la discusión sobre las diferentes modalidades en las que se presenta dicha situación.

Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano, en la que realiza una aproximación en relación con el concepto del Acoso Laboral, enseña sobre sus antecedentes,

y hace un análisis de la Ley 1010 de 2006, trata sobre las modalidades de acoso laboral, entre las que se encuentran el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral. Finalmente, María Camila Velásquez Wilches (2019) concluye que el acoso laboral es de carácter global, que se viene estudiando desde los años 1980, y que Europa ha establecido las bases para que en América latina copien su proceso y tenga más eficacia en las leyes existentes respecto al hostigamiento laboral (Velásquez-Wilches, 2019).

El acoso laboral se compone de varias modalidades, sin embargo, es necesario aclarar que las modalidades hacen parte de una problemática global, es decir, que del acoso laboral parte el maltrato laboral, la persecución, la discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección; de alguna u otra forma todas estas conductas afectan tanto el desempeño laboral, afectando a nivel físico y emocional.

Otro de los estudios importantes que sirven de sustento para la realización de este trabajo de grado, es el realizado por la autora Tary Cuyana Garzón Landinez (2013), en su artículo denominado “Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral”, estudia las características del mobbing o acoso laboral, los actores del acoso laboral, presenta una aproximación legal y jurisprudencial a los aspectos jurídicos del mobbing, señala los derechos fundamentales afectados con ocasión del acoso laboral entre otros y concluye lo siguiente:

> Como vimos a lo largo de la presente investigación, la Ley 1010 de 2006 presenta múltiples falencias, tales como la falta de una definición clara que evite las denuncias temerarias, la falta de un órgano especializado en su protección y la inclusión de las ARL en sus programas de prevención, o la falta de sanciones ejemplarizantes en caso de que se

> ejecute la conducta. Se evidencia también la ausencia de una perspectiva de género en su regulación, la cual es esencial por ser las mujeres las principales víctimas de acoso sexual y por responder a obligaciones internacionales adquiridas por el Estado. Del análisis jurisprudencial pudimos evidenciar cómo se desmejoró la protección de los trabajadores tras la expedición de la Ley 1010 de 2006 y cómo la Corte, aunque antes reconocía como trabajo cualquiera de sus manifestaciones, hoy restringe el ámbito de la Ley a las relaciones laborales, desconociendo con ello las circunstancias actuales y las nuevas formas de contratación contribuyendo a la ineficacia de la Ley (Garzon, 2013, pág. 123).

La Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) (Acrip Nacional, 2020) publicó una investigación titulada "Estudio de Trabajo Remoto: Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia - Junio 2020". Profundizó sobre el impacto de las tecnologías en los tiempos de pandemia, en el cual se configuró a profundidad diferentes modalidades de teletrabajo en el país.

Esta investigación asegura que por medio de la figura del teletrabajo se ha dado un cambio en cuanto al concepto que se tenía que las fábricas o empresas eran el lugar establecido, para que los trabajadores ejecutaran las funciones asignadas; con esta modalidad miles de teletrabajadores pueden desempeñarse desde el hogar, dando así la oportunidad de compartir mayor tiempo con los integrantes del núcleo familiar (Acrip Nacional, 2020).

4.2. Marco Teórico

El Marco Teórico tomará como punto de referencia la génesis del Teletrabajo, la cual data en la década de 1970 en los Estados Unidos, según los estudios realizados por Laura Victoria Jurado Román y Rossana Rodríguez Parada (2016), contenidos en su Tesis de Grado titulada "El

Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales", presentada en la Universidad de Manizales.

Según las autoras mencionadas (Jurado Román & Rodríguez Parada, 2016), para la década de 1970 se presentó en Norteamérica una fuerte crisis de combustibles, debido a las alzas del petróleo. Dada esa situación, las empresas se vieron en la obligación de enviar a sus empleados a trabajar desde sus viviendas, en aras de garantizar un ahorro en temas de combustible y que, para esa fecha, las telecomunicaciones se venían fortaleciendo, por lo que se entendió al fenómeno del teletrabajo, en esa época, como la forma de laborar usando las tecnologías de la comunicación y a distancia.

Tal y como lo afirman Laura Victoria Jurado Román y Rossana Rodríguez Parada (2016), los Estados Unidos ha sido uno de los países que más logros ha alcanzado en el desarrollo del teletrabajo, pues ostenta una larga tradición en dicha materia. Es así, tal como se logra entender del trabajo realizado por las autoras mencionadas, que el teletrabajo en Norteamérica, tiene antecedentes datados en la década de los años 70, pues empresas como IBM, implementaron por primera vez esta modalidad de trabajo, en aras de economizar gastos operacionales y optimizar los descansos de los trabajadores, así como darle un mayor valor al tiempo libre. Ello dio grandes resultados, dado que se fomentaron sentimientos de pertenencia a la empresa, trayendo como efecto positivo que la efectividad, eficacia y eficiencia aumentó considerablemente por parte de los teletrabajadores (Jurado Román & Rodríguez Parada, 2016, pág. 18).

Se evidencia entonces, que el teletrabajo no puede ser entendido de manera distinta a la forma de desarrollar actividades laborales a distancia mediante el uso de las tecnologías de la

información y la comunicación. Así las cosas, en Colombia, tal como lo afirman Laura Victoria Jurado Román y Rossana Rodríguez Parada (2016):

> El teletrabajo en Colombia inicia aproximadamente en el año 2002, cuando la tecnología empieza a tomar ventaja y afianzarse no solo en las empresas multinacionales, sino como parte de la globalización en las PYMES y gente del común, quienes se acercan a los computadores, cámaras digitales, celulares, entre otros elementos electrónicos. Sin embargo, los trabajadores seguían estando estáticos en sus puestos de trabajo, es así como para el año 2004 algunas empresas integran a sus visiones y misiones, el teletrabajo, viéndolo como algo futurista ya que tenía una característica esencial, la implementación de recursos o medios informáticos que permitieran un trabajo descentralizado a distancia (pág. 19).

Gracias a estas definiciones, se puede concluir con facilidad que el teletrabajo tiene dos componentes fundamentales: en un primer momento, es un trabajo que se realiza a distancia y que no exige, en todo momento, la presencialidad del empleado dentro de las instalaciones de la empresa. La segunda característica, es que está mediado por el uso de las tecnologías de la comunicación y la información, pues estas son las herramientas para que el empleado realice la labor encomendada o contratada, haga las entregas necesarias, solucione las problemáticas que se disponen y que surgen en el devenir de la empresa.

No obstante, si bien es cierto que el teletrabajo fue creado o pensado con la ontología de aliviar costos administrativos de las empresas e incentivar el buen manejo del tiempo libre y la libertad del empleado, también lo es que es una modalidad que no está ajena al acoso laboral por

parte de los jefes o empleados pares. La autora Marie France Hirigoyen (2013), expone con claridad las consecuencias del acoso laboral y acuña el término de *mobbing.*

Según la autora referenciada, este término hace referencia al maltrato del que es objeto un trabajador y que esta circunstancia, no es exclusiva del jefe directo, sino que puede llegar a ser un comportamiento de grupo dentro de la empresa, lo que empeora el ambiente laboral, incluso, desde el teletrabajo. Así las cosas, es lícito concluir que, la modalidad del teletrabajo, no está ajena a la generación de escenarios en donde se ejerzan presiones en contra de los trabajadores que lleguen al punto del acoso laboral que, en Colombia, es una conducta castigada por el legislador.

Desde la perspectiva nacional, se puede destacar que la modalidad del teletrabajo en Colombia, lleva más de 3 años desde que se ha venido implementando, y aunque en su mayoría ha sido adoptado por empresas grandes debido a la capacidad de recursos y de personal que tienen; es una modalidad que busca brindar mejores condiciones a los empleados por el hecho de que puedan trabajar desde casa, tener un poco más de flexibilidad en los tiempos de labor, y permite la reducción de costos lo que beneficia significativamente a nivel de rentabilidad. Respecto al teletrabajo, la Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia C- 103 de 2021, estableció un marco conceptual claro acerca de las diferentes modalidades que este tipo de vinculación tiene. Así las cosas, es necesario que e tenga en cuanto que, para el máximo órgano de cierre constitucional, las tipologías del teletrabajo son: autónomos, móviles y suplementarios, conceptos que ya fueron explicaciones renglones atrás. Por tanto, es fácil inteligenciar que todas aquellas tres tipologías son legales y aplicables en el país.

Frente a la temática de vinculación contractual, la Corte Constitucional (2021) en la misma sentencia, estableció que le son oponibles o exigibles los requisitos mínimos del contrato de

trabajo, tal y como están establecidos en la ley: en primer lugar, la prestación personal del servicio; en segundo término, el salario que el empleador debe pagar bajo los parámetros de la ley, es decir, que no puede, por la naturaleza del contrato, asumir que puede ser por debajo del mínimo legal mensual vigente establecido por el gobierno nacional; por último, la subordinación, pues el hecho que el trabajador esté desde casa prestando sus servicios, no deslegitima ni cohíbe al superior jerárquico a exigir el cumplimiento de metas o la ejecución de actividades.

4.3. Marco Conceptual

Para el Marco Conceptual se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Teletrabajo: según las autoras Laura Victoria Jurado Román y Rossana Rodríguez Parada (2016), esta modalidad laboral debe entenderse como una forma de trabajar a distancia, sin que se requiera en todo momento la presencialidad del empleado y que está mediado por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

De igual forma, es importante tener en cuenta la definición de teletrabajo que adopta el legislador colombiano en la Ley 1221 de 2008 (Colombia; Congreso de la República, 2008), la cual en su canon 2 establece que 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 (pág. Art. 2).

Modalidad de teletrabajo: se acude al legislador colombiano el cual consignó en la Ley 1221 de 2008, en el artículo segundo, las diferentes clasificaciones o modalidades de teletrabajo:

- Autónomos: esta clase de teletrabajo es realizado por quienes utilizan su domicilio u otro lugar para desarrollar su actividad profesional. No requieren de desplazamientos a la empresa contratante bajo ninguna circunstancia.
- Móviles: Son aquellos trabajadores que no tienen un lugar establecido de trabajo y su herramienta principal son los dispositivos móviles: celulares, *tablets*, computadores portátiles, entre otros dispositivos que permiten establecer la comunicación entre empleado y empleador y permite la movilidad del primero de ellos.
- Suplementarios: son aquellos trabajadores que laboran uno días en casa y otros días en la oficina dentro de la empresa, es decir, es una especie mixta de teletrabajo, pues se requiere que los empleados bajo esta modalidad, efectivamente se trasladen a la empresa para realización de ciertas actividades o la entrega de su trabajo (Colombia; Congreso de la República, 2008).

4.4. Marco Legal

El Marco Legal aplicable a esta investigación es el siguiente:

- Constitución Política de 1991, en lo relacionado con la regulación del derecho a escoger de manera libre la profesión o el oficio, además de las regulaciones frente al trabajo como derecho fundamental.
- **Ley 1010 de 2006**. Esta ley contempla las sanciones y obligaciones que tiene el empleador con respecto al acoso laboral.

- **Ley 1221 de 2008**. Es el primer antecedente normativo en Colombia que reconoce y regula al teletrabajo como modalidad laboral legal. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.
- **Ley 1341 de 2009:** Establece la definición del término TIC, entendiéndolo como las tecnologías de la información y la comunicación.
- **Ley 1429 de 2010:** en su Artículo 3 establece las obligaciones del Gobierno Nacional con referencia a las capacitaciones que debe ejercer frente al teletrabajo.
- **Ley 1562 de 2012:** Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo
- **Ley 2191 de 2022.** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- **Resolución 2646 de 2008.** Establece regulaciones claras frente a los riesgos psicosociales dentro del escenario laboral.
- **Resolución 2886 de 2012.** Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.
- **Decreto 884 de 2012.** Especifica los derechos de los empleados contratados bajo la modalidad de teletrabajo. Establece que todos tienen derecho a la seguridad social integral.
- **Decreto 1072 de 2015.** Contrato o vinculación de teletrabajo

La Corte Constitucional, también aporta desarrollo jurisprudencial para la realización de este trabajo de grado:

- Sentencia C -103 de 2021.
- Sentencia C – 780 de 2007.

- Sentencia T – 882 de 2006.
- Sentencia T – 254 de 2016.
- Sentencia T – 572 de 2017.

En el escenario internacional, también se establecieron

- **Convenio C 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso.** Este es un convenio internacional ratificado por el Congreso colombiano. En este documento se establece la obligación y el compromiso que tienen todos los Estados miembros de la OIT, para garantizar la erradicación de cualquier forma de violencia dentro de los escenarios laborales, implicando con ello, entre otras cosas, legislar para contrarrestar los efectos del acoso laboral.

5. Metodología

La metodología planteada para el proyecto es cualitativa, con diseño de investigación documental, tipo de investigación jurídica y así mismo descriptiva, pues a través de esta se analizará el fenómeno del Acoso Laboral, desde una perspectiva teórica – académica conociendo sobre el estado actual del tema a nivel nacional e internacional y la jurisprudencia actual que se enfoca en el tema de acoso laboral y reconociendo cuales son los instrumentos o cuestionarios que se pueden aplicar para evaluar los tipos de acoso laboral.

Es necesario esta investigación desde el punto de vista de los presentes autores como Estudiantes de Derecho, que reflexionamos sobre una problemática que es común en el campo laboral y que muchas veces pasa a ser invisibilizada.

Se utilizarán fuentes primarias como la Constitución Política, la Ley 1010 del 2006, jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, como fuentes secundarias se recopilarán estudios internacionales sobre el acoso laboral, posturas de autores y tratadistas, otras investigaciones similares con el tema central de estudio. La técnica de recolección de información será la lectura que conllevará a que se haga el análisis documental, a todo el material recopilado.

6. El Acoso Laboral en la ejecución del contrato de trabajo por medio del Teletrabajo

La modalidad del teletrabajo a nivel mundial llegó como una respuesta de adaptación laboral a la evolución tecnológica que ha venido en crecimiento de manera exponencial, desde la perspectiva de sus capacidades y posibilidad, en los últimos años. Esta evolución tecnológica, fue la que abonó, en definitiva, el desarrollo del teletrabajo como una opción viable para las nuevas generaciones de empleados. No obstante, debe reconocerse que no es un concepto nuevo en el mundo laboral, pues se empezó a hablar de esta modalidad hace la década de 1957, tal como lo afirman Gabriel José Flórez Ríos, Félix Cardona Olaya y John Alejandro González Mejía (2008), quienes, en sus estudios, han determinado que el concepto objeto de análisis en esta monografía, surge hacia el año 1957 (Flórez Ríos, Cardona Olaya, & González Mejía, 2008, pág. 28).:

La modalidad de teletrabajo surgió como una alternativa para disminuir costos operacionales a las industrias que presentaban problemas económicos por la crisis petrolera de los años setenta, pero presenta también desafíos a la seguridad en el trabajo. Frente a esta temática, el autor Bernardo Moreno (2011) afirma que en la modalidad del teletrabajo subyacen grandes retos para la protección y salvaguarda de la integridad del trabajador, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, pues esta modalidad, a pesar de ser a distancia y, en gran medida, en la casa del trabajador, no puede entenderse que el empleado esté excluido de cumplir con esas responsabilidades.

Siguiendo la línea argumentativa expuesta por el tratadista Bernardo Moreno (2011), existe una multiplicidad de factores y riesgos psicosociales: “la sobrecarga en el trabajo, la falta de

control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos" (pág. 25).

Desde esta orilla, se puede inteligenciar que el teletrabajo es una modalidad laboral que ha influido en la disminución de los costos a las empresas, ha impulsado el crecimiento económico con el uso de los medios tecnológicos, y ha permitido afianzar la efectividad en los procesos; pero también ha afectado el bienestar de muchos teletrabajadores que han tenido que enfrentar excesos de horarios, maltratos, señalamientos y demás prácticas que afectan el desempeño laboral y la integridad emocional y física de quienes se ven afectados.

Los avances en materia tecnológica han hecho que la sociedad tenga que avanzar en todos los aspectos, la tecnología nos ha llevado a simplificar actividades para ahorrar tiempo; por lo tanto, los autores de esta monografía concuerdan con el experto Juan Jesús Rueda López (2007) cuando afirma que el avance tecnológico es uno de los hitos más importantes de la historia moderna, toda vez que permitió el desarrollo de muchísimas materias del conocimiento, por un lado, y que se impulsara la creación de nuevas alternativas laborales, como el teletrabajo. Ello encuentra sustento en las palabras del autor referenciado:

> Al comenzar el tercer milenio, la humanidad está creando una red global de transmisión instantánea de información, de ideas y de juicios de valor en la ciencia, el comercio, la educación, el entretenimiento, la política, el arte, la religión, y en todos los demás campos. En esta red ya se puede ver en tiempo real el sentir de la humanidad, pero al mismo tiempo también es posible tergiversar, manipular o frivolizar este sentir, es decir, paradójicamente, los medios de comunicación también pueden usarse para separar y aislar.

Así, el mundo de la información es, tal vez, uno de los ámbitos que ha sufrido cambios más veloces en el mundo actual (Rueda López, 2007, pág. 1).

Para quienes escriben, la modalidad del teletrabajo ha traído consigo una complicación: la carga laboral se ha acrecentado para los teletrabajadores, los jefes hacen llamadas a altas horas de la noche, los horarios no tienen un límite establecido previamente y muchos colaboradores de empresas han denunciado que se sienten sofocados, estresados y hasta acosados laboralmente; situación que aumenta los niveles de estrés ocasionando la aparición de enfermedades que afectan física y psicológicamente. Esto lleva a pensar en que hay una necesidad de crear conciencia en los contratantes y jefes sobre los efectos que puede ocasionar el acoso laboral en el ámbito laboral, todos los aspectos negativos que puede generar; sin duda esto pone en riesgo el desempeño y la productividad.

La modalidad de teletrabajo inicio en Estado Unidos, Europa y fue trascendiendo a América latina generando cambios importantes, dejando de lado la estructura tradicional a nivel laboral, dando espacio a una estructura en donde la tecnología de la información y la comunicación TIC, son la herramienta base para ejecutar una gran cantidad de actividades comerciales y de servicio, diseño, entre otros; brindando mayor flexibilidad y comodidad para trabajar al mismo tiempo que se realizan labores de forma productiva y eficaz.

6.1. Evolución histórica del teletrabajo en Colombia

El teletrabajo en Colombia se ha constituido como el resultado de una ola proveniente de América Latina, que inicio desde Estado Unidos y Europa; a nivel nacional se implementó con la regulación de la Ley 1221 de 2008 cuyo objetivo ha estado relacionado con el hecho de promover y regular el Teletrabajo utilizando como herramienta principal para dicha actividad los medios

tecnológicos; en esta ley se han establecido unas modalidades tales como: autónomo, móvil y suplementario. Las autoras Rosa Aidé Barreto Pedrero y Sandra Patricia Parra Hurtado (2021), frente a la historia y evolución del teletrabajo en Colombia que:

> Los primeros antecedentes del teletrabajo se encuentran en el trabajo a domicilio, el cual tradicionalmente se ha considerado como una forma de trabajo dependiente puesto que "el trabajador a domicilio no trabaja para si, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otros cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo.
>
> De acuerdo con un estudio realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, para el año 2018 Colombia tenía 122.278 teletrabajadores, demostrando que esta modalidad ha venido creciendo en su implementación, ya que según el mismo estudio realizado en el 2012 solo existían 31.553 teletrabajadores. Se evidencia que las ciudades con más teletrabajadores son Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla. Por otro lado, se encontró que las empresas que le han apostado al trabajo remoto son las de servicios con 86.116 y comercial con 26.444 lo que deja muy claro la labor que se ha venido desarrollando desde MinTic y Min Trabajo. Cabe resaltar que, aunque es tendencia mundial en Latinoamérica Colombia es pionera. (págs. 28-29).

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación, en Colombia, el trabajo se definió desde 2008 como una modalidad laboral centrada en el uso de las tecnologías de la comunicación, y ha sido impulsada por parte del Gobierno nacional en los sectores público y privado como una práctica que contribuye tanto a la modernización como la transformación digital del país.

Es por esta razón que desde el 2012 el Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones (MinTIC), en conjunto con el Ministerio de Trabajo (Min Trabajo), lidera la iniciativa "teletrabajo", cuyo objetivo es masificarlo en Colombia e impulsar esta modalidad como una alternativa innovadora en el ámbito laboral ya sea público o privado. Para ello, se han definido cuatro pilares para impulsar la transformación digital del país, con los cuales se procura el incremento en la productividad de las entidades y organizaciones junto con la promoción del uso efectivo de las TIC. Los pilares para la implementación de la iniciativa "teletrabajo" son:

- Regulación laboral para el teletrabajo
- Acceso, uso y apropiación de TIC
- Cultura del teletrabajo
- Generación de alianzas público – privados (Planeacion, 2021).

Desde la perspectiva legislativa, en la Ley 1221 de 2008 se regula el concepto de teletrabajador, entendiéndolo como toda "persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios" (Colombia; Congreso de la República, 2008, pág. Art. 2). De igual forma, en los artículos 3 y 5 de la misma norma, el legislador contempló los lineamientos de la política de fomento del teletrabajo, direccionada desde el gobierno nacional, así como la implementación de esa política.

Así las cosas, el canon 3 de la Ley 1221 de 2008 (Colombia; Congreso de la República, 2008), establece con claridad que los Ministerios de Protección Social, de Comunicaciones, de Comercio, Industria y Turismo, tienen que desarrollar un trabajo mancomunado y en sinergia, parar lograr que se fomente de manera adecuada el teletrabajo y la política que lo regula, puede

ser una realidad en Colombia. Por tanto, la ontología que subyace en este artículo 3, es que se apoye al desarrollo de una infraestructura de telecomunicaciones que permita que el teletrabajo sea implementado con éxito, gracias a la materialización de programas de capacitación, de incentivos a las empresas, de acceso a las tecnologías necesarias y demás cuestiones que el gobierno nacional, a través de la sinergia de esos ministerios, pueda prestar como apoyo a las entidades públicas y privadas para cristalizar el teletrabajo.

De esta forma, con la puesta en marcha de la Ley 1221 que regula el Teletrabajo a nivel nacional, es claro considerar que el objetivo del Gobierno estaba direccionado al a la generación de nuevas fuentes de empleo a partir del uso de las TIC todo esto, pensando en la población vulnerable: madres cabezas de familia, y personas con discapacidad. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (2012), estableció que la implementación de la política de fomento del teletrabajo debía sustentarse en cinco etapas diferenciadas, a saber:

Etapa 1: llamada por el gobierno nacional como el Compromiso Institucional. Esta primera etapa supone un compromiso de todas las entidades del Estado y las privadas, para realizar una transformación administrativa profunda, en la que se de cabida al escenario del teletrabajo. Lo anterior implica un esfuerzo de las empresas y las entidades de todo orden, por cambiar su estructura organizacional, a una que le permita aprovecharse del teletrabajo (Colombia; Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Etapa 2: fue llamada como Planeación General. En este segundo paso de la implementación de la política de fomento del teletrabajo, las entidades públicas y privadas deben hacer un ejercicio de planificación o planeación para que el cambio del trabajo presencial al teletrabajo sea exitoso y

se cumplan con los objetivos propuestos. Para ello, tal como afirma el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012) se hace necesario que las organizaciones tengan claros los riesgos a los que se enfrentan para poderlos conjurar; presupuestar las necesidades y las inversiones que le sean necesarias para el desarrollo de esta política; entre otros aspectos fundamentales para garantizar al empleado las condiciones para la realización de su trabajo.

Etapa 3: bautizada como la Autoevaluación de la Organización, las empresas tienen que realizar un diagnóstico profundo para observar la viabilidad de la prestación del servicio por teletrabajo. Deben medir la efectividad, eficiencia y eficacia de la medida, teniendo en cuenta factores como atención al público, cumplimiento de metas, entre otras (Colombia; Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Etapa 4: esta es la etapa donde se hace la Prueba Piloto. Consiste en un ejercicio controlado de teletrabajo, en el cual la empresa mida el cumplimiento de sus expectativas con respecto a esta modalidad. Verifica sus necesidades, evalúa los obstáculos o problemáticas presentadas, implementa planes de mejoramiento continuo para garantizar que las prestaciones de los servicios no se declinen. Según el MinTIC (2012), esta etapa tiene una duración aproximada de cuatro a seis meses, lo que puede cambiar de acuerdo con el grado de éxito en la implementación de la medida de teletrabajo.

Etapa 5: esta última etapa es la de Aprobación y Adopción. Una vez realizada la prueba piloto y establecidos los parámetros definitivos del teletrabajo, las empresas aprueban y adoptan esta modalidad laboral. Se realizan los contratos de trabajo, se establecen los reglamentos de las organizaciones y se organizan los lineamientos estándar para el cumplimiento de los objetivos

organizacionales desde el teletrabajo. Se deben establecer indicadores de gestión, de riesgo y posibles planes de mejora (Colombia; Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012).

Con base a lo anterior, es conveniente mencionar que la implementación de la modalidad de teletrabajo requiere de un proceso de planeación previo en donde debe haber claridad en cuanto al orden con el que se deben ejecutar los procesos, iniciando desde el compromiso institucional, luego la planeación general seguido de la autoevaluación de la organización, siendo estas las tres etapas principales en este proceso; las dos últimas etapas son: la prueba piloto y la apropiación y adopción. Sin duda, cada etapa cuenta con requerimientos y características diferentes, pero el resultado es la implementación de la modalidad de teletrabajo.

La evolución del teletrabajo en el mundo ha sido un aspecto que ha favorecido a la sociedad, tal como lo señala el tratadista Ricardo Barona Betancourt (2013):

> En el 2009 casi 880 millones de empleados operaban como teletrabajadores móviles en todo el mundo. Esta cifra equivale al 27,3% de la fuerza de trabajo a nivel mundial.
>
> En Europa, Finlandia es el país que lidera el teletrabajo, 16,8% de su fuerza laboral son teletrabajadores.
>
> En Estados Unidos, 17 millones de personas trabajan bajo esta modalidad. En los últimos años, ha tenido un 39% de crecimiento del teletrabajo.
>
> En Latinoamérica también se siente su impacto. Por ejemplo: Argentina cuenta con 1,6 millones de teletrabajadores con un aumento del 20% anual.

> En Colombia, la Universidad Católica del Norte cuenta con 1.200 trabajadores. Desde sus inicios, el teletrabajo experimento una serie de cambios con los cuales se comenzaron a establecer las condiciones necesarias para su implementación como modalidad de trabajo; en particular, niveles adecuados de presencia de las TIC. Solo cuando se alcanzó la masa crítica fue que el teletrabajo despego y se difundió de manera sustancial (pág. 118).

La Ley 1221 de 2008 es considerada como el punto de referencia en la implementación del teletrabajo en Colombia; posteriormente está el Decreto 884 de 2012 que no solo reglamenta la ley anterior, sino que también especifica de manera detallada las condiciones laborales que se deben garantizar en la implementación del teletrabajo a nivel nacional. Todo forma parte de una estructura legislativa puesta en marcha para garantizar la igualdad de condiciones a los teletrabajadores; sin embargo, no ha salido según lo esperado puesto que la adopción del teletrabajo requiere de una serie de cinco etapas que están dirigidas a que el proceso cumpla con lo planteado.

Es así, como uno de los objetivos principales con la implementación de la Ley 1221 de 2008, ha estado enfocado con hacer frente a una problemática que ha afectado al país, los altos índices de desempleo, por esto fue que se consideró la implementación del teletrabajo como una alternativa para bajar los índices de desempleo y al mismo tiempo utilizar una nueva modalidad laboral basada en la utilización de las TIC como herramienta principal para optimizar y agilizar procesos.

6.2. El Acoso Laboral en la modalidad ejecución del Teletrabajo

El trabajo en Colombia es reconocido como un derecho fundamental tanto desde la Constitución Política como desde el Código Sustantivo del Trabajo; se considera de tal importancia porque durante muchos años se ha evidenciado que en todo el mundo, millones de personas que trabajan, enfrentan condiciones que están en contra de la dignidad humana y de la equidad; no solo porque a nivel salarial no obtienen una remuneración justa; sino también por la falta de garantías y de protección de su integridad y por el maltrato o abuso por parte de los empleadores.

Con basamento en lo anteriormente expuesto, se considera como una necesidad que el trabajo sea decente; es decir que garantice desde todas las perspectivas condiciones justas para el empleado a nivel salarial, seguridad y en donde reciba un trato adecuado libre del acoso y maltrato; pero hay que aclarar que un trabajo decente no debe estar considerado solo para aquellos empleados que se desplazan diariamente a las oficinas o fabricas; de igual forma tienen los mismos derechos quienes trabajan desde casa o que están relacionados con la modalidad de “teletrabajo”.

La implementación de la modalidad de teletrabajo ha estado acompañada de una serie de cambios y de procesos para su puesta en marcha; pero gran parte del problema radica en que antes de considerarse el teletrabajo, ya existía una situación que ha afectado a los empleados durante los últimos años. El acoso laboral se convirtió, entonces, en una forma de explotación continuada de hacia las partes más débiles de la relación laboral, sin que esto signifique que siempre sea el empleado. Para expertos en la materia como Edgar Enrique Martínez Cárdenas y Juan Manuel Ramírez Mora (2022), el fenómeno del acoso laboral no es nuevo y ha acompañado a la actividad laboral desde sus inicios en la sociedad.

Para los autores precitados (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2022), es importante que se reconozca que uno de los aspectos más preocupantes del acoso laboral, es el rechazo o poca empatía que esta situación pueda generar en los pares de empleados. Así las cosas, cuando se evidencia una situación de acoso laboral, para Edgar Enrique Martínez Cárdenas y Juan Manuel Ramírez Mora (2022) no es extraño que los pares de la víctima no muestren solidaridad frente a la situación y traten de justificar al agresor. Ello tiene fundamento en la necesidad de autoprotección que sienten los pares de la víctima, en aras de impedir y evitar que ellos mismos se vean involucrados en problemáticas de ese tipo.

El acoso laboral no solo ha aumentado al interior de las empresas en donde los empleados deben interactuar con compañeros y jefes; sino que tambien ha afectado a la modalidad laboral de teletrabajo. Edgar Enrique Martínez Cárdenas y Juan Manuel Ramírez Mora (2022) establecen con claridad que el acoso laboral atenta contra bienes jurídicamente protegidos, tales como: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Aunado a lo anterior, los tratadistas Edgar Enrique Martínez Cárdenas y Juan Manuel Ramírez Mora (2022) han establecido que el acoso laboral no tiene una única forma de manifestarse, pues posee diferentes modalidades:

1. Maltrato Laboral. Los tratadistas mencionados explican que esta tipología se caracteriza por cualquier tipo de violencia física, moral, psicológica, sexual que pueda sufrir algún miembro de la empresa por culpa de otro. Uno de los aspectos más importantes de este tema, es que no es posible afirmar que el maltrato laboral

solo puede ocurrir de un jefe a un subalterno, sino que puede ocurrir entre pares o, incluso, de un subalterno a un jefe.

2. Intimidación encubierta: estas acciones tiene que ver con amenazas disfrazadas, se caracteriza por als constantes afirmaciones del jefe que refiere que va a verse en la obligación de salir de personal porque no tiene presupuesto para las contrataciones. Estas intimidaciones, pareciera, que no tuvieran mayor consecuencia ni que se generen responsables claros, pero cuando se hace de manera sistemática, evidentemente se acude a un escenario de acoso laboral.
3. Intimidación manifiesta: estas acciones ya no son disimuladas o disfrazadas de ninguna manera. Son amenazas directas que se hacen en contra de una persona en público o privado. Son intimadiones que, a medida que van ocurriendo, generan un grave daño en el que las padece.
4. Persecución laboral: según los autores mencionados renglones arriba, esta conducta se caracteriza por una sistemática persecución que buscca que el empleado quiera retirarse. Es decir, no es una forma de despido directo, sino que la persecución se enfoca en lograr que el empleado renuncie por el cansancio y el trauma que la misma persecución le provoca.
5. Discrimación laboral: es aquel trato discriminatorio que se brinda a los empleados que tienen caracteísticas personales, religiosas, de raza, de construcción de género, diferentes a los demás. Son personas que resultan excluidas, cargadas con mayor carga laboral, a las que no se les valoran sus capacidades, entre otras.

6. Enotrpecimiento laboral: los autores mencionados explican que esta tipología de acoso labora, se caracteriza por las acciones que ejercen todas aquellas personas para entorpecer o retrasar el trabajo de otras personas, ocasionándoles un perjuicio. Esas acciones pueden ser, la demora en una respuesta, la destrucción de información, el esconder material de trabajo, entre otras.
7. Inequidad laboral: de la mano de la discriminación, es la asignación de cargas laborales de manera inequitativa.
8. Desprotección Laboral: es toda conducta, orden u omisión que hace el jefe, en aras de desproteger a los empleados. La no adquisición de los materiales de protección laboral, de seguridad en el trabajo, la no afiliación al sistema de seguridad social, entre otras acciones, son las que determinan la desprotección laboral.

El acoso laboral tiene modalidades que varían en cuanto a las características en los patrones de comportamiento, tienen una especificidad que las hace particular y que sin duda afectan física y emocionalmente a los trabajadores que deben afrontar este tipo de situación; en donde es afectada la integridad física, emocional, moral; desempeño laboral a tal punto que el afectado no ve una salida cercana al problema llegando a renunciar e incluso salir huyendo del lugar de residencia.

El legislador colombiano, en la ley 1010 de 2006, define todos los parámetros de las conductas que constituyen acoso laboral, cuestiones que están acordes con los tratados internacionales sobre la materia. Así las cosas, estableció en el canon tercero que:

ARTÍCULO 3. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Los vínculos familiares y afectivos.

g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual (Colombia; Congreso de la República, 2006, pág. Art. 3).

De igual forma en el artículo 4º de la ley en comento, se regulan las circunstancias agravantes, las cuales son:

ARTÍCULO 4. *Circunstancias agravantes.* Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista concurrencia de causales;

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo (Colombia; Congreso de la República, 2006, pág. Art. 4).

Del mismo modo, es el legislador el que establece, en la misma norma precitada, las conductas que se consideran como acoso laboral en el artículo 7, las cuales, en aras de esclarecerlas de manera prístina, se expondrán de manera textual a continuación:

ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

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

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

> Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil (Colombia; Congreso de la República, 2006, pág. Art. 7).

De las conductas mencionadas, es necesario idenficar que algunas son más comunes en aquellos entornos laborales en donde los trabajadores estan reunidos en la empresa o fabrica; pero tambien la otra parte son conductas propias del acoso laboral que se pueden presentar tanto en aquellos espacios en donde los empleados deben compartir en un espacio establecido como para aquellos que estan bajo la condición de modalidad del teletrabajo; ya que la intimidación, el abuso de autoridad, la agresión siguen siendo generadas por medio del uso de medios tecnológicos.

En consecuencia, los empleadores no reconocen la mutacion que en terminos de espacio, modo y tiempo ha establecido el teletrabajo, desconociendo que cualquier relacion laboral debe ser regida por los derechos y garantias propios del modelo constitucionalista colombiano como resultado, han surgido algunas acciones, asi:

- Cuando no siendo la jornada laboral legal el empleador impone al trabajador contestar llamadas o realizar videoconferencias
- Obligar a encender la camara sin una intencion determinada
- Cuando se ordena trabajar en horarios diferente a los establecidos en la relacion contractual sin justa causa, instigando al trabajador a renunciar
- Cuando no se le proporciona al trabajador los diferentes insumos y herramienta para que desarrolle sus actividades.

Puede ocurrir, también, que concurran o subsistan concurrencias de causales, lo cual es obviamente un asunto que intensifica el accionar del autor y aumenta el tamaño del reproche por su conducta, esto puede suceder porque el acosador se hubiera valido, por ejemplo: maltrato físico o moral, discriminación y persecución en contra de un mismo empleado (Muñoz, 2021).

En el tema del acoso laboral es fundamental reconocer el hecho de que hay conductas que se consideran sancionables por incurrir en acoso laboral, mientras que hay otras conductas que no lo son tal como se menciona a continuación:

No quiso el legislador omitir la enunciación de aquellas circunstancias que hacen parte del diario vivir dentro de un entorno laboral, y que mal haría en no aclarar generando así un entorpecimiento en las relaciones laborales, puesto que la naturaleza de muchas plantas de trabajo están organizadas en estructuras piramidales debidamente jerarquizadas, es una obviedad que dichas estructuras se dinamizan por la emisión de instrucciones, ordenes, requerimientos y exigencias, que tienen como propósito además de optimizar los niveles de producción, garantizar el normal funcionamiento de las mismas. De ahí que, mientras dichas labores se desarrollan en un ambiente de respeto y racionalidad, no considera el legislador que sea dable a un trabajador o cualquier otro sujeto dentro de la relación laboral imputar o señalar a quien realiza su trabajo con diligencia y decoro una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento laboral.

Por ello, son exceptuadas las ordenes, las exigencias dentro del marco de las funciones del puesto del trabajo, los actos disciplinarios debidamente motivados, las circulares o los memorandos, los deberes, así como la solicitud o exigencia de cumplirlos, entre otros, que tienen como común denominador el respeto y la racionalidad dentro de las características del cargo o funciones del empleo o trabajo (Muñoz, 2021).

Ejecución del contrato de trabajo: teletrabajo y acoso laboral

De acuerdo con las conductas del acoso laboral en la modalidad de teletrabajo, cabe destacar que comúnmente están relacionadas con la intimidación, generar miedo, afectar la autoestima de la persona ya sea por su apariencia física, condición social y por su etnia; en otros casos el acoso esta más enfocado al ámbito laboral; en donde se pone en cuestionamiento las capacidades de la persona para continuar en el cargo que desempeñan, o le exigen la ejecución de actividades que no son propias del cargo; cumplimiento de horarios que están por fuera de lo establecido en el contrato laboral; el acoso laboral en el teletrabajo es una muestra del abuso excesivo de autoridad por parte de los jefes a los empleados; dejando de lado la prioridad de garantizar la protección de los derechos que les pertenecen como empleados.

Sin embargo, también es fundamental señalar que hay una serie de conductas que no se pueden tipificar dentro del acoso laboral; ya que son aquellas acciones y conductas e incluso correctivos que toma el empleador para que el empleado cumpla con los requisitos del cargo o función para el cual se haya contratado; no se considera acoso laboral las acciones que tome el empleador siempre y cuando actúe claramente desde una perspectiva de respeto y de racionalidad del empleado, basado en la normatividad interna del trabajo; y en caso de haber despido o sanciones debe haber claridad y contar con las pruebas suficientes para haber tomado dicha decisión; siempre y cuando se demuestre falta de resultados por parte del empleado, inconsistencias en la labor desempeñada.

7. Resultados

7.1. Políticas legales y jurisprudenciales para prevenir y sancionar el acoso laboral en el teletrabajo

Al referirnos al acoso laboral en la modalidad de teletrabajo, hay que iniciar destacando que la ley 1010 de 2006 es el mecanismo a partir del cual se adoptan las normas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo a nivel nacional, entrando en análisis de la misma tiene grandes vacíos ya que considera como acoso laboral solo los comportamientos que son provocados al interior de relaciones laborales tradicionales, estando el problema en que dejan por fuera a otras modalidades como ; el teletrabajo ,la contratación a través de empresas temporales o por prestación de servicios; con esto se puede decir que la ley no ha tenido en cuenta a los grupos de trabajadores que tienen condiciones laborales de forma temporal muestra un vacío jurisprudencial al dejar de lado estos grupos favoreciendo solo algunos y de esta forma abriendo la posibilidad para que los casos de acoso laboral aumenten en aquellos trabajadores que trabajan bajo las modalidades mencionadas.

La temática del acoso laboral también está presente en el teletrabajo a nivel nacional. No obstante, resulta conveniente revisar, antes de adentrarse en el tema, la forma de vinculación laboral de un trabajador con respecto al teletrabajo. Es el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.1.5.3, el que regula a profundidad la forma como se deben organizar estas vinculaciones, estableciendo con claridad que se deben cumplir con las regulaciones del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.

En otras palabras, la vinculación de un teletrabajador, es la misma que un trabajar que tenga que hacer presencialidad dentro de las empresas. Así las cosas, tanto el legislador como el gobierno

nacional, ante el auge de esta forma de vinculación laboral, se vieron en la obligación de garantizar que las personas contratadas bajo la modalidad de teletrabajo gocen de las mismas garantías y derechos, que los empleados que deben acudir en presencialidad.

De este modo, desde lo normativo, se han regulado cuatro cuestiones básicas: en primer lugar, el empleador debe garantizar que se cumplan las condiciones de tiempo, espacio y medios tecnológicos para la prestación del servicio de teletrabajo. En segundo lugar, el reglamento debe ser muy estricto en cuanto a los horarios y los días que los trabajadores se dedicarán a sus funciones, pues no es reputable que el empleador, ante las eventuales comodidades del teletrabajo, se aproveche de los empleados y exijan una sobrecarga laboral ni que se excedan las horas reguladas de trabajo.

Un tercer punto, es que el empleador, al momento de la contratación, debe establecer las reglas acerca de la custodia de los elementos de trabajo o, en su defecto, indicar la forma como el empleado debe salvaguardar tanto la información producida y obtenida, como los elementos de trabajo que se le faciliten para ello. Por último, es necesario que se implementen todas las medidas de seguridad necesarias para garantizar la integridad de la información compartida entre empleado y empleador.

Uno de los aspectos más importantes de la regulación del Decreto 1072 de 2015, tiene que ver con la imposición de directrices claras frente al manejo de la discrecionalidad. Así las cosas, no es posible que el empleado que haya sido contratado bajo la modalidad de teletrabajo, exija a su empleador la realización de sus labores de manera presencial.

Así las cosas, es lícito argumentar que tanto la Ley 1221 de 2008 como el Decreto antes mencionado, establecer que las personas contratadas en teletrabajo, tienen las mismas garantías y

derechos que cualquier otro trabajador. Frente a este aspecto, es importante mencionar que los empleados deben ser afiliados al sistema general de seguridad social y les deben pagar todas las prestaciones sociales a las que tengan derecho.

Con la ley 1221 de 2008 el teletrabajador obtiene beneficios que no solo están relacionados con el ahorro de tiempo en materia de desplazamiento al trabajar desde casa, la posibilidad de compartir un poco más de tiempo al lado del núcleo familiar, optimización de las funciones desempeñadas en el cargo mediante el desarrollo de habilidades para la gestión de tiempo y tareas; sino que permite acceder a la contratación fija y de garantías en cuanto a la seguridad social; sin embargo hay una serie de falencias que afectan a los tele trabajadores.

Gran parte de las falencias de la ley están asociadas con la capacidad de garantizar condiciones justas y equitativas en materia de condiciones para los tele trabajadores; las excesivas cargas de trabajo impuestas por el empleador pasan por encima de las condiciones previstas al teletrabajador; es allí en donde se muestra la fragilidad de la ley, al no poder hacer una protección veraz de los tele trabajadores.

Siguiendo esta línea argumentativa, la Resolución 2646 de 2008, cumple una función importantísima en la prevención del acoso laboral, pues está diseñada para que las empresas y las autoridades responsables monitoreen y hagan estudios permanentes acerca de los factores de riesgo psicosocial con respecto al trabajo, que puedan afectar de manera inadecuada la estabilidad de los trabajadores. La implementación de la mencionada resolución, es un coadyuvante para identificar las patologías que puedan llegar a padecer los trabajadores con ocasión y efectos de sus diferentes exposiciones a los riesgos psicosociales.

Así las cosas, no cabe duda alguna que las tres regulaciones antes mencionadas, tienen una estrecha relación entre sí, dado que cuyas ontologías, impresas por el legislador en las normas mismas, se apuntalan a la protección de los derechos de los trabajadores y la prevención del acoso laboral, incluso, a conjurar los riesgos psicosociales a las que todos están expuestos. De este modo, se establece un marco normativo que complementa los vacíos jurídicos que tiene la Ley 1010 de 2006.

La Corte Constitucional (2021), por su parte, en Sentencia C-103 de 2021, logra avances significativos en la identificación conceptual del teletrabajo y establece no solo los parámetros de las vinculaciones laborales, sino que además ahonda en la importancia del reconocimiento de los derechos de los teletrabajadores, equiparándolos con cualquier otra modalidad de contratación.

En la mencionada sentencia, la Corte Constitucional (2021), establece con claridad que las jornadas de trabajo deben ajustarse a lo siguiente:

> (…) el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 no puede ser entendido bajo ninguna circunstancia como un precepto que aumenta la jornada máxima legal o que excluye la existencia de un tope en el tiempo de ejecución de las actividades contratadas, puesto que una aproximación en ese sentido está claramente proscrita por la Carta, por lo que, en estricto sentido, la norma en mención no desmejora los derechos sociales de los trabajadores, ya que la jornada máxima sigue siendo la misma, solo que, sobre la base de la flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio, por priorizar los resultados y dada la ausencia de un control físico directo sobre la actividad, se admite que se trata de una relación especial cuya jornada máxima se distribuye por el acuerdo entre las partes, como se infiere de la norma acusada (a partir de su lectura con el parágrafo del mismo

> artículo 6 de la Ley 1221 de 2008) y lo permite el artículo 3° del Decreto 884 de 2012, brindado al trabajador la posibilidad de acceder a una libertad de acción distinta a la que se tiene por parte de quien presta física y directamente sus servicios, y a quien, por tal razón, se le puede ordenar la ejecución de actividades suplementarias (Colombia; Corte Constitucional., 2021).

A nivel normativo la más actual es la ley 2191 de 2022 o también ley de desconexión laboral, que tiene como puntos clave y de beneficio para los teletrabajadores, que el empleador debe garantizar a toda costa los tiempos de descanso, permisos, vacaciones; el otro aspecto es la invalidez de todo acuerdo o cláusula que vaya en contra de lo establecido por la ley de desconexión laboral y que puede afectar las condiciones laborales del teletrabajador. Otro aspecto para destacar si el empleador se niega a brindar las condiciones para que el teletrabajador disfrute de sus tiempos de descanso, licencias, permisos esta conducta podrá constituirse como acoso laboral, de acuerdo con lo tipificado en la ley 1010 de 2006.

Todo el contenido normativo mencionado conforma la legalidad del Teletrabajo en Colombia, con el cual se ha buscado dar un manejo eficaz en los procesos de implementación del Teletrabajo; y en aquellas instituciones en donde la fuerza laboral se desempeña bajo esta modalidad. Sin embargo, el acoso laboral en la modalidad de teletrabajo ha representado un desafío desde su puesta en marcha, actualmente se ha tenido que asumir la problemática existente del acoso laboral que ha trascendido al teletrabajo. A pesar de que el Gobierno Nacional promulgó la ley 1010 de 2006, la cual en su contenido establece diferentes medidas preventivas y correctivas respecto al acoso laboral en su artículo 9, la situación no ha sido solucionada del todo. Se requiere

de un mayor esfuerzo de las empresas y las entidades de todo orden, en aras de implementar de manera adecuada estas políticas de prevención del acoso laboral

Los artículos 9º y 10º de la ley 1010 de 2006, son una muestra clara de que el legislador con la implementación de esta ley no solo ha tenido como objetivo definir el acoso laboral y las modalidades más utilizadas, también establecer las medidas preventivas y correctivas respecto al acoso laboral; definiendo los reglamentos internos de trabajo en las empresas o actividades económicas como un recurso que debe ser utilizado para evitar conductas atenuantes relacionadas con el acoso laboral.

Lo anterior se compagina de manera holística con las garantías consignadas por el legislador en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. Según este artículo, extenso por demás, se establecen con claridad las garantías laborales, los derechos sindicales y de seguridad social que tienen todos los teletrabajadores. Así las cosas, las personas contratadas bajo esta modalidad, si bien es cierto no tienen una igualdad de derechos frente a las otras modalidades de contratación solamente en referencia a los tratamientos de las horas extras y el trabajo nocturno, cuestión que se justifica en la naturaleza especial del teletrabajo, también es cierto que el legislador estableció que gozan de igualdad de trato frente a las afiliaciones al sistema de seguridad social, la cual debe ser integral, y sus trabajos deben ser remunerados tal como si fueran un trabajador presencial (Colombia; Congreso de la República, 2008).

Uno de los mecanismos normativos más recientes para prevenir el acoso laboral es la Ley 2191 de 2022 denominada “la ley de desconexión laboral”. En su contenido establece, específicamente en el canon 5, que todas las empresas y entidades públicas y privadas, tienen la obligación de implementar una política de desconexión laboral, en la que el trabajador ya no sea

llamado ni obligado a revisar ningún tipo de plataformas, mientras se encuentre en horarios no laborales o de descanso. Evidentemente, en el canon 6, la misma ley establece diferentes excepciones que, para quienes escriben, se consideran normales, pues se trata de cuestiones de fuerza mayor o caso fortuito, o en tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. De igual forma, establece unas claras directrices, frente a la obligación de inspeccionar y vigilar, para impedir la violación de esa desconexión, cuestión que regula el artículo 7 cuyo tenor literal afirma:

> Artículo 7. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos. La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley (Colombia; Congreso de la República, 2022).

Por ende, debe reconocerse que el acoso laboral en la modalidad del teletrabajo va desde el hostigamiento e intimidación, maltrato, entre otras conductas; pero también el abuso de autoridad por parte del empleador en relación con los horarios excesivos, cargas de trabajo que no le han sido establecidas en el contrato de trabajo; es allí en donde entra la ley de desconexión laboral que en el artículo 4º, define que tanto los trabajadores como servidores públicos, pueden hacer uso del derecho a la desconexión laboral desde el momento que hayan finalizado el horario pactado; este es un elemento de vital importancia tanto en la prevención y sanción del acoso

laboral; que desde situaciones como aumentar los horarios de trabajo del teletrabajador se da inicio a una serie de conductas direccionadas al acoso laboral. Otro de los aspectos en los que hace hincapié el artículo 4º se fundamenta en el hecho de que el empleador debe brindar todos los medios para dar condiciones adecuadas, dignas en donde pueda disfrutar de tiempos de descanso, licencias, vacaciones y del tiempo de ocio después que ha terminado las obligaciones determinadas en el puesto de trabajo.

Si tomamos como punto de referencia el hecho de que el Gobierno Nacional desde la implementación de la ley 1010 de 2006 ha buscado hacerle frente a la problemática creciente del acoso laboral; después de la implementación de la ley 1221 del 2008 que regula la modalidad de teletrabajo a nivel nacional; el acoso laboral en este ámbito no ha demorado en elevar las cifras y denuncias relacionadas con este hecho; por tal razón el estado se dio a la tarea de implementar la ley 2191 de 2022 o también ley de desconexión laboral; con todo este ámbito normativo se busca a toda costa la prevención del acoso laboral.

También es importante considerar que, para prevenir el acoso laboral, es necesario que las empresas hagan los ajustes necesarios en los reglamentos de trabajo; para evitar y sancionar aquellas conductas que tengan relación con el acoso laboral; y contar con los funcionarios facultados para el manejo del acoso laboral.

7.2. Jurisprudencia de acoso laboral en el teletrabajo

7.2.1. Sentencia 2016-00282 de 2020

Resalta el texto judicial, que la existencia del Estado se debe mayormente a su capacidad de garantizar el bienestar de todas las personas y que uno de los preceptos que señalan un límite en cualquiera de las acciones, tanto del Estado, como de las personas, es el principio de la dignidad

humana. En ese sentido, ninguna acción, sin importar la importancia o el impacto que tenga al interior de la sociedad le es admisible que trasgreda esta barrera.

Por ello, expresa que sin importar la función que cumple toda actividad laboral en el entramado social, se encuentra de igual forma obligada a respetar ciertos límites, haciendo precisión del principio de dignidad, pues toda actividad debe ser desarrollada en condiciones dignas, es así que la Ley 1010 de 2006 tutela como un derecho el trabajo en condiciones dignas, y concluye, que toda problemática que suscita en torno al acoso laboral debe ser entendida términos de dignidad humana. (Muñoz, 2021)

7.2.2. Sentencia C-780 de 2007

La Corte Constitucional, en esta providencia, hace un enorme despliegue sobre la conceptualización del acoso laboral y desarrolla toda una posición jurídica frente a la necesidad de prevenirlo y conjurarlo. Define que este es un fenómeno recurrente y sistemático de maltrato físico o psicológico, que destruye la dignidad de la víctima y la minimiza. Además de lo anterior, entiende la Corte que el acoso laboral no solamente ocurre de manera vertical, es decir, de jefe a subordinado; también ocurre entre compañeros y, rara vez, de un empleado a un jefe (Colombia; Corte Constitucional., 2007).

7.2.3. Sentencia SL 53616 de 2019

Esta providencia ha sido promulgada por el Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá. Esta sentencia entiende que el fenómeno del acoso laboral no puede ser definido de una manera exclusiva. Sus manifestaciones pueden ser variables y representar retos importantes a los profesionales del derecho.

El teletrabajo no es ajeno a estas prácticas en las que los compañeros de trabajo o superiores, se pueden valer de las plataformas usadas para estas laborales, para ejercer manifestaciones de violencia física o psicológica. Las conductas de acoso laboral, entonces, constituyen un verdadero riesgo para la estabilidad emocional de quien lo padece, así como la destrucción de las políticas empresariales.

Para el Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá (2019), el acoso laboral, tanto presencial como en la modalidad de teletrabajo, representa un serio riesgo para la estabilidad de las empresas, pues esta problemática no solo tiene implicaciones para los que padecen la situación, sino para las empresas, pues la destrucción de sus ambientes laborales, implica muchas consecuencias en cuanto a productividad, rentabilidad y estabilidad empresarial (Colombia; Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá, 2019).

7.2.4. Sentencia C-898 de 2006

Esta sentencia en la que establece la piedra angular de la posición de la Corte Constitucional, en lo que respecta al acoso laboral. El órgano de cierre constitucional, establece que todo el compendio normativo que tiene una relación estrecha con el acoso laboral, lo que busca es la protección del trabajador y conjurar los riesgos psicosociales a los que está sometido.

Esta decisión de la lata corte, establece con claridad que la vida laboral debe someterse a unas reglas claras de respeto entre los empleadores y empleados, jefes y subordinados, pues las posiciones de poder no pueden ser el pretexto para destruir la dignidad de los demás.

Todas las medidas mencionadas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y por la Corte Constitucional, son una muestra clara de que las empresas e instituciones deben estructurar un medio adecuado para los teletrabajadores, ya que representan un elemento

fundamental para la evolución y crecimiento de las empresas por las funciones que desempeñan; por tal motivo merecen condiciones económicas, laborales, sociales propicias; condiciones de igual y de protección de los derechos que les pertenecen como empleados.

7.3. Derecho comparado

Tabla 1: Derecho Comparado Colombia - Perú

PAÍS	LEGISLACIÓ O CAPÍTULO ESPECÍFICOS DE TELETRABAJO	ACOSO LABORAL EN EL TELETRABAJO
COLOMBIA	Ley 1221 de 2008: ley de teletrabajo Artículo 1: Define teletrabajo como la actividad laboral desarrollada por medio de la aplicación de las TIC Artículo 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los tele trabajadores.	Exigir encender la cámara para realizar video llamadas. • Enviar correos electrónicos o mensajes de texto y exigir su inmediata respuesta en horas no laborales. • Exigir al trabajador participar simultáneamente en diferentes eventos virtuales, ejemplo: participar de varias reuniones simultáneamente, participar en reuniones y capacitaciones o participar de reuniones y capacitaciones sin ver reducida su carga laboral. • No respetar los horarios laborales establecidos en el contrato de trabajo y no reconocer el pago por trabajo complementario, ya sean horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o feriados, no reconocer días de descanso establecidos por la Ley o compensatorios (cuando den lugar a ello). • Realizar llamadas telefónicas fuera de los horarios laborales.
PERÚ	Ley 30036 de 2013: regula el teletrabajo en el sector privado y entidades públicas Artículo 1: Por medio de las TIC, se desarrolla el teletrabajo y tiene como objetivo implementar el sistema para entidades estatales y regular el teletrabajo en el sector privado. artículo 5: se promueve la igualdad para tele trabajadores y las demás clases de trabajadores	. Obligados a cumplir con los horarios excesivos de trabajo . Cambios sorpresivos del turno laboral . La exigencia permanente de laborar en días festivos sin ningún motivo. . Exigir para contestar mensajes, video llamadas o llamadas y pedir la ubicación sin un propósito.

Fuente: Elaboración propia

Elementos comunes: uno de los aspectos comunes entre las dos legislaciones, tiene que ver con el concepto de teletrabajo. Para ambos países, esta es una modalidad de trabajo mediada por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Las legislaciones de ambas naciones, concuerdan en que el responsable de sufragar los gastos para las adecuaciones del teletrabajo, es el empleador, quien debe dotar de los equipos necesarios al empleado para la realización de su misión laboral.

Sin embargo, es evidente un pequeño vacío entre las legislaciones: para Perú, el empleador debe ayudar con el cubrimiento de los gastos en los que incurra el empleado para el desarrollo de sus actividades de teletrabajo; mientras que, en Colombia, se estableció que el empleador debe ayudar con el pago del servicio público de energía del empleado. Estas dos cuestiones requieren de una mayor regulación por parte de los órganos legislativos.

Tabla 2: Derecho Comparado Colombia - Portugal

PAÍS	LEGISLACIÓN O CAPÍTULO ESPECÍFICOS DE TELETRABAJO	ACOSO LABORAL EN EL TELETRABAJO
COLOMBIA	Ley 1221 de 2008 regula el teletrabajo Artículo 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los tele trabajadores. Numeral 2: el salario debe ser el mismo al de un trabajador de planta que realice labores similares a las del tele trabajador Numeral 7: es responsabilidad del empleador velar por el mantenimiento de los equipos tecnológicos que utiliza el trabajador, así mismo debe ayudar a pagar el recibo de la	Exigir encender la cámara para realizar video llamadas. • Enviar correos electrónicos o mensajes de texto y exigir su inmediata respuesta en horas no laborales. • Exigir al trabajador participar simultáneamente en diferentes eventos virtuales, ejemplo: participar de varias reuniones simultáneamente, participar en reuniones y capacitaciones o participar de reuniones y capacitaciones sin ver reducida su carga laboral. • No respetar los horarios laborales establecidos en el contrato de trabajo y no reconocer el pago por trabajo complementario, ya sean horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o feriados, no reconocer días de descanso establecidos por la Ley o compensatorios (cuando den lugar a ello).

	luz del lugar donde el tele trabajador desarrollas sus actividades	• Realizar llamadas telefónicas fuera de los horarios laborales.
PORTUGAL	ley 7 de 2009 regula el teletrabajo Artículo 166 numeral 5 Numeral 5: requisitos del contrato de teletrabajo: literales B y E b) Indicación de la actividad que debe realizar el trabajador, con mención expresa del régimen de teletrabajo y la remuneración correspondiente;	Jornadas laborales extenuantes Que los Jefes envíen mensajes y llamar al empleado durante las horas de descanso

Fuente: Elaboración propia

Comparativo: llama profundamente la atención que, siendo Portugal un país del primer mundo, es decir, que en teoría es más evolucionado en lo normativo, este país no tiene regulaciones claras frente al teletrabajo y la desconexión laboral. Los empleadores tienen la facultad de hacer llamadas o solicitar informaciones, incluso, en horas no laborales o de descanso. Ello es así, porque no existen regulaciones específicas al respecto.

Da tranquilidad que, en Colombia, se ha venido desarrollando una legislación y una jurisprudencia de corte garantista, apuntalada a defender los derechos de los trabajadores, bien sea presenciales o por teletrabajo.

Tabla 3: Derecho Comparado Colombia - Italia

PAÍS	LEGISLACIÓN O CAPÍTULO ESPECÍFICOS DE TELETRABAJO	ACOSO LABORAL EN EL TELETRABAJO

COLOMBIA	Ley 1221 de 2008: regula el teletrabajo en Colombia Artículo 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los tele trabajadores. Numeral 6, Literal i: Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del tele trabajador	Exigir encender la cámara para realizar video llamadas. • Enviar correos electrónicos o mensajes de texto y exigir su inmediata respuesta en horas no laborales. • Exigir al trabajador participar simultáneamente en diferentes eventos virtuales, ejemplo: participar de varias reuniones simultáneamente, participar en reuniones y capacitaciones o participar de reuniones y capacitaciones sin ver reducida su carga laboral.
ITALIA	código relativo a la protección de datos personales decreto legislativo 196 de 2003	• Enviar correos electrónicos o mensajes de texto y exigir su inmediata respuesta en horas no laborales. . Jornadas laborales extenuantes

Fuente: Elaboración propia

ELEMENTOS COMUNES La ley colombiana y la ley italiana coinciden el proteger derechos constitucionales del trabajador, teniendo en cuenta que es un ser humano, antes de aplicarle la normatividad laboral, primero debe ser protegido por la normatividad constitucional, de manera que estas leyes dan un 58 espacio a la norma constitucional en la que se protege derechos como la intimidad para el caso de Colombia y la libertad moral para el caso de Italia , un elemento que hace especial a la ley italiana es la protección de la confidencialidad que no afecte la vida familiar del tele trabajador.

8. Conclusiones

Se considera que con la ley 1221 de 2008 encargada de la implementación y puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo a nivel nacional; aún tiene aspectos por reglamentar debido a que existen vacíos en cuanto a la forma como se realizan los controles frente a las condiciones laborales, económicas y de garantías para los tele trabajadores. Y además de eso tiene un problema que radica en la falta de garantía para los trabajadores que están vinculados en el modelo de contratación del teletrabajo, temporal o por prestación de servicios, lo que deja a este grupo laboral con mayor vulnerabilidad y factores de riesgo al acoso laboral.

Ejecución del contrato de trabajo: teletrabajo y acoso laboral

El Estado ha utilizado una normatividad para prevenir y sancionar el acoso laboral en general; el cual ha trascendido a la modalidad del teletrabajo, sin embargo, el acoso laboral se ha caracterizado por el incremento en los riesgos psicosociales sobre saliendo la intimidación y hostigamiento.

La ley 2191 de 2022 o también denominada ley de desconexión laboral, aunque es muy reciente se considera un aspecto normativo importante porque establece no solo la garantía del derecho a la desconexión laboral, la política, la excepción, la inspección y la vigilancia ,uno de los beneficio de la ley es que el empleador no puede violar la jornada máxima de trabajo, destacando que debe primar el respeto a los derechos que tienen los teletrabajadores, considerando que el horario después de la jornada laboral es algo que el empleado debe aprovechar al lado de su núcleo familiar.

La investigación de fuentes del derecho nacional e internacional como la doctrina, jurisprudencia, y la ley, legisladores y magistrados consienten que el teletrabajo es una modalidad de trabajo en la que el tele trabajador no presencia las oficinas del empleador y el acoso laboral por medio de la subordinación que ejerce el empleador al tele trabajador se evidencia por medio de comunicación virtual por medio de las TIC.

9. Recomendaciones

Para hacer frente a la problemática del acoso laboral en la modalidad de teletrabajo se deben hacer cambios estructurales, es decir tanto las empresas e instituciones deben buscar a toda costa asegurar el bienestar de los teletrabajadores lo que va a ocasionar una mejor productividad; sin embargo, para obtener dichos resultados es necesario ajustar aspectos como: los horarios de trabajo, la asignación de las funciones a los empleados, se haga una gestión adecuada del desempeño, es decir que cuando los empleadores vayan a realizar observaciones o cambios en una labor realizada por el teletrabajador, dicha corrección se haga desde una perspectiva de respeto e

integralidad buscando únicamente mejores resultados para la empresa; sin señalamientos o comentarios burlescos que puedan afectar el clima organizacional.

Para prevenir el acoso laboral a los teletrabajadores es importante que cuando las empresas hagan la vinculación del personal sean claras en los términos y las condiciones de contrato de trabajo escrito, nivel salarial, en las funciones a desempeñar y la jornada laboral, dejando claro que debe primar la protección de los derechos como empleados.

Las empresas e instituciones deben implementar talleres para capacitar permanente a los teletrabajadores en el conocimiento de la estructura normativa existente frente a la modalidad de teletrabajo.

Los países de América Latina y que no han reglamentado el teletrabajo deben dar una posición que impulse frente a éste por las múltiples ventajas y desventajas que trae el teletrabajo para la humanidad, iniciando por investigar cual es el desarrollo en la realidad para así poder adoptar la normatividad jurídica adecuada; y así no vulnerar los derechos de los teletrabajadores.

10. Referencias Bibliográficas

Acosta, C. (14 de Enero de 2022). *Conozca las principales diferencias entre las modalidades de trabajo en casa.* Obtenido de https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/conozca-las-principales-diferencias-entre-las-modalidades-de-trabajo-a-distancia-3262462

Acrip Nacional. (2020). *Estudio trabajo remoto. Practicas laborales implementadas por las empresas en Colombia - Junio 2020*. (A. Nacional, Editor, A. Nacional, Productor, & ACRIP Nacional) Recuperado el 4 de enero de 2022, de www.acripnacional.org:

https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf

Asuntos legales. (18 de febrero de 2022). *Teletrabajo en Colombia.* Obtenido de https://www.gerencie.com/teletrabajo-en-colombia.html

Barona Betancourt, R. (2013). Actualidad del teletrabajo en Colombia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1*(3), 114 - 127. Recuperado el 16 de enero de 2022, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5401797

Barreto, R., & Parra, S. (2021). El teletrabajo una transformacion del entorno laboral y una oportunidad de cambio frente a la prospectiva organizacional. *Proyecto de Investigación*. Bogota: UNAD. Recuperado el 10 de enero de 2022, de https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40624.

Blasco, A. (2017). *Sentencia 379.* Madrid.

Bony, E. (2005). *La creacion de puestos de trabajo en la sociedad de la informacion* . España: I&T Magazine.

Cantillo, A. (2021). *Sentencia C - 103.* Bogota, Colombia.

Colombia; Congreso de la República. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado el 6 de febrero de 2022, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843

Colombia; Congreso de la República. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Recuperado el 4 de enero de 2022, de http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf

Colombia; Congreso de la República. (2022). *Ley 2191 de 2022*. Recuperado el 15 de enero de 2022, de https://safetya.co/normatividad/ley-2191-de-2022/

Colombia; Constitución Política. (1991). *Juriscol*. Recuperado el 16 de enero de 2022, de Juriscol.gov: disponible en: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988

Colombia; Corte Constitucional. (21 de abril de 2021). Sentencia C-103/21. *M.P.: ALEJANDRO LINARES CANTILLO*. Bogotá. Recuperado el 5 de enero de 2022, de https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm

Colombia; Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-780/07. *M.P.: Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO*. Bogotá. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm

Colombia; Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-103 de 2021. *M.P.: ALEJANDRO LINARES CANTILLO*. Bogotá. Recuperado el 5 de febrero de 2022, de https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm

Colombia; Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2012). *Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia.* (MinTIC, Ed.) Recuperado el 10 de enero de 2022, de MinTIC: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Colombia; Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá. (2019). SL3075-2019 53616. *M.P.: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA*. Bogotá. Recuperado el 8 de febrero de

2022, de https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2019/Ficha%20SL3075-2019.pdf

Fernandez, C., & Restrepo , J. (4 de enero de 2022). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafios.* Obtenido de .http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf

Flórez Ríos, G. J., Cardona Olaya, F., & González Mejía, J. A. (2008). ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES PARA EL TELETRABAJO DESDE LA FORMACIÓN EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE. *Trabajo de Grado*. Pereira, Colombia: Universidad Católica Popular del Risaralda. Recuperado el 4 de enero de 2022, de https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/396/1/CDM.PDH.47.pdf

Garzon, T. C. (4 de enero de 2013). *Criticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006. Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral.* Bogotá : Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Obtenido de https://editorial.urosario.edu.co/pageflip/acceso-abierto/criticas-y-perspectivas-de-la-ley-1010-uros.pdf

Gonzalez, T. (2020). *Teletrabajo como nueva modalidad laboral.* Bogota: Universidad los Andes.

Hirigoyen, M. F. (2013). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso.* Barcelona: Paidós. Recuperado el 4 de enero de 2022, de https://books.google.com.co/books/about/El_acoso_moral_en_el_trabajo_distinguir.html

?id=JgDckk-maQ4C&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Jurado Román, L. V., & Rodríguez Parada, R. (2016). El teletrabajouna oportunidad de inclusion laboral para la poblacion vulnerable en Manizales. Manizales: Universidad de Manizales. Recuperado el 4 de enero de 2022, de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3060/Jurado_Rodriguez.pdf?sequence=1#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20El%20teletrabajo%20como%20modalidad,personas%20en%20condiciones%20de%20vulnerabilidad.

Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (4 de febrero de 2022). EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN. *Proyecto sobre acoso laboral que hace parte de la línea de investigación en función pública, perteneciente al grupo Sinergia Organizacional.* Medellín, Colombia: UPTC y la ESAP. Obtenido de https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf

Ministerio de Trabajo. (2022). *Decreto 1072 de 2015*. Bogota.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57*. doi:ISSN 1989-7790

Muñoz, E. (2021). *Configuracion del acoso laboral desde la figura del teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid . 19*. Recuperado el 14 de febrero de 2022, de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20238/Articulo%20final.pdf?sequence=3&isAllowed=y

OIT. (2020). *El Teletrabajo durante la pandemia COVID- 19 y despues de ella.* Organizanizacion Internacional del Trabajo.

OIT. (2021). *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.* Organizacion Internacional del Trabajo. Recuperado el 15 de enero de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

Perez, V. (22 de febrero de 2022). *Asuntos legales.* Obtenido de https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/un-grupo-de-ciudadanos-presento-una-demanda-contra-la-ley-que-regula-las-pautas-del-teletrabajo-3063996

Planeacion, D. -D. (2021). *Modernizacion del Estado en epoca de pandemia* . Serie 3.

Pretelt, J. (2011). *Sentencia C- 337.*

Rueda López, J. J. (2007). La tecnologia en la sociedad del siglo XXI: albores de una nueva revolucion industrial. (L. G. Encinas, Ed.) *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(32), 1 - 28. Recuperado el 10 de enero de 2022, de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950225001

Toledo, P. (2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el cono sur. *Journal of Management & Business Studies, 3*(1), 1-16. doi:https://doi.org/10.32457/jmabs.v3i1.1578

Velásquez-Wilches, M. C. (4 de enero de 2019). El acoso laboral: un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano. *Trabajo de Grado*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 4 de enero de 2022, de

https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23644/1/EL%20ACOSO%20LABORAL%20Un%20concepto%20reciente%20dentro%20del%20marco%20normativo%20laboral%20colombiano%20%281%29.pdf

Villegas, S. (24 de febrero de 2022). *La Corte Constitucional declaro que las horas extras deben reconocerse a los teletrabajadores* . Obtenido de https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/la-corte-constitucional-declaro-que-las-horas-extras-deben-reconocersele-a-los-teletrabajadores/