

El teletrabajo autónomo en una entidad oficial de Medellín. Un programa femenino percibido como susceptible al acoso laboral

Lizeth Biviana Acevedo⁴⁹, Manuela Restrepo Vélez⁵⁰,
Jesús Alexander Orjuela Muñoz⁵¹

Presentado: enero 27 de 2018 – Aprobado: marzo 18 de 2018

Resumen

El teletrabajo autónomo ha nacido como una modalidad de trabajo que busca conciliar la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores. En Medellín existe una entidad oficial, abanderada de este programa, que con él ha buscado el bienestar de los servidores. Sin embargo, la ausencia del teletrabajador autónomo o su lejanía cuasi permanente de las instalaciones de la empresa genera desconfianza en sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos, pues son percibidos como personas “cómodas” que “no hacen nada” y en consecuencia son víctimas de aislamiento, recarga y persecución laboral, entre otras conductas que pudieran ser consideradas como acoso laboral. El presente es un estudio de caso donde se pretende demostrar a través de encuestas aplicadas a funcionarios teletrabajadores autónomos de dicha entidad oficial y a funcionarios presenciales de la misma, que existe una especial vulnerabilidad de los

49 Abogada Universidad San Buenaventura, Especialista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana; lizeth0315.la@gmail.com.

50 Abogada Universidad de Medellín; Especialista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana; manu12.12@hotmail.com.

51 Abogado Universidad de Medellín; Especialista en Derecho Administrativo Universidad Autónoma Latinoamericana y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana; jesus1orjuela@gmail.com.

primeros frente a conductas de acoso laboral y dentro de ellos una específica afectación a las mujeres, quienes conforman, en su mayoría el programa de teletrabajo autónomo.

Palabras clave: teletrabajo, acoso laboral, género, vulnerabilidad, estudio de caso.

Introducción

Ante la realidad colombiana que reporta altos índices de desempleo y en búsqueda de la estrategias de formalización y generación del mismo, el Congreso de la República de Colombia, emitió la Ley 1221 de 2008 conocida como la Ley del Teletrabajo. Esta Ley prometía ser una herramienta eficaz para reducir el desempleo, posibilitar la generación de más puestos de trabajo y la optimización de los recursos para las empresas, innovar ambientes laborales diferentes al tradicional, donde el trabajador, en el desarrollo de su labor, adquiriera unas ventajas o beneficios que conciliaran su calidad de vida personal y familiar; en perspectiva se esperaba una mayor productividad, para el beneficio de la organización empleadora. Una de las modalidades del teletrabajo que expone de manera más evidente las finalidades de la norma es la del Teletrabajo Autónomo en la cual, el teletrabajador desarrolla sus funciones regularmente por fuera de las instalaciones de la empresa, acudiendo a ésta únicamente para reuniones programadas y eventuales. De esta manera, se beneficia la trascendencia del concepto de “puesto de trabajo” tradicional: escritorio-silla-computador-teléfono, al efectuado mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones, dando vía libre a la virtualidad.

Sin embargo, las relaciones sociales que se desarrollan en la aplicación de esta modalidad de trabajo usualmente no son pacíficas. Las tensiones pueden venir del entorno en el que se desarrolla la actividad, del jefe inmediato o de los compañeros de trabajo, situación que demuestra una carencia de visión laboral contemporánea. En no pocas oportunidades debido a la necesidad de ver a los trabajadores físicamente durante toda la jornada de trabajo en su puesto de trabajo, se considera que los teletrabajadores no tienen control, son irresponsables y no son eficientes laboralmente, lo cual estigmatiza esta forma de trabajar. Dichas concepciones preconcebidas pueden generar rechazo a la idea de solicitar la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

Ya en estudios psicológicos acerca de los teletrabajadores, se ha logrado identificar este tipo de circunstancias. Por ejemplo, se ha evidenciado que:

Si bien es cierto que las modernas tecnologías de la información y comunicaciones ofrecen posibilidades de apoyo, formación e información en situaciones problemáticas y que la distancia con los compañeros de trabajo y jefes es conveniente para personas con personalidades autónomas o solitarias, el teletrabajador puede sufrir: - un aislamiento físico y social (o sensación del mismo) - estado de soledad - un bajo o nulo soporte social por parte de superiores y compañeros - problemas de interacción laboral empleados-empleados y empleados-superiores - Ambigüedad de rol: El trabajador percibe una indefinición respecto al rol que debe jugar y tiene una imagen confusa del mismo, debido a unas expectativas poco claras, mal explicitadas o con amplios márgenes de incertidumbre). - Una patología o desajuste persona-medio, que puede llevar a la enfermedad, además de otras consecuencias sociales y psicológicas. Además el teletrabajo puede agudizar problemas relacionados a colectivos socialmente desiguales, como pueden ser mujeres, discapacitados, etc. (...) [También el teletrabajo puede generar] sobrecarga de trabajo (...) cuantitativa (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible) o cualitativa (cosas demasiado complejas que superan las propias competencias para realizarlas (Rubбини, 2012).

En igual sentido, el estudio *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, se concluye que “Por otro lado, tanto por parte de los departamentos de recursos humanos, como de los/as superiores y de las propias teletrabajadoras, hay la percepción de que hay determinadas tareas que es imprescindible que se realicen en la oficina o, al menos, cara a cara” (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

En ese orden de ideas, y especialmente por el hecho de estar por fuera de las instalaciones de la empresa y no tener contacto personal permanente con sus compañeros de trabajo, el teletrabajador autónomo puede ser sujeto pasivo de conductas constitutivas de acoso laboral (Ley 1010, 2006) como aislamientos, recarga laboral, entre otras, toda vez que, puede ser visto o percibido como un sujeto de especial tratamiento dentro de la organización y de quien no se ve, al menos físicamente, una dedicación devota al oficio o, en otras palabras, a quien no se observa físicamente trabajar ni desempeñarse de la misma manera que el resto del personal.

Según lo anterior, es posible que al tener una condición aparentemente más cómoda, es decir, al ejercer el teletrabajador las obligaciones laborales enmarcadas en la concepción de libertad y autonomía, y al romperse la tradicional connotación de subordinación y dependencia propias del contrato de trabajo, el teletrabajador despierte en sus compañeros de trabajo, e incluso en su superior jerárquico —quien lo siente incontrolable—, prejuicios o, en palabras de la Corte Constitucional (Sentencia T-131, 2006) “sentimientos de envidia y rivalidad que deriven finalmente en aislamientos progresivos y discriminaciones dentro de los equipos de trabajo existentes en la empresa, lo cual podría constituir conductas típicas de acoso laboral” (p. 12).

Ha sido advertido también en medios extranjeros, que uno de los riesgos latentes para quien decide optar por el teletrabajo como forma de realizar sus funciones contractuales es el de ser discriminado o alejado de sus compañeros. En ese sentido se expresa Urrutia A., (1998) citando a su vez a Claver Cortes, (1998) son “Inconvenientes para los trabajadores: aislamiento, inseguridad laboral, más interrupciones, falta de presencia física y del cara a cara, falta de relación personal con compañeros”. En ese mismo sentido se pronuncia Rojas, (2014) al decir que:

En cuanto a los inconvenientes para el teletrabajador, se citan los siguientes: Aislamiento de la empresa. Son numerosos los autores que afirman que el teletrabajo lleva al aislamiento social y profesional. Por esto, es importante que se adopten las medidas necesarias para organizar reuniones regulares y encuentros informales desde las primeras etapas de planificación del teletrabajo. Así mismo indica, en la obra, que el teletrabajador tiene dificultades para el trabajo en equipo y a su vez pierde el sentimiento de pertenencia a la empresa (p. 50).

En casos como esos, a pesar de que el teletrabajador autónomo cumpla con las metas proyectadas, puede ser infravalorado y calificado como trabajador de bajo desempeño dentro de la organización, con base en: primero, su total o cuasi permanente ausencia en el lugar de trabajo y la empresa; segundo, la calidad de vida en la que enmarca el ejercicio de sus actividades, la cual es malinterpretada como relajada, despreocupada y cómoda, algo difícil de alcanzar para el trabajador presencial.

Finalmente, se cree que la mujer, en postergación de su papel doméstico desempeñado históricamente, puede ser un sujeto de especial afectación dentro de la realidad del acoso laboral a teletrabajadores autónomos, esto ha sido documentado anteriormente en estudios diversos, por ejemplo, en el estudio *Violencia de género*

en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”, (Acevedo, Biaggil, & Borges, 2009) donde se pretendía abordar “las percepciones y experiencias de las trabajadoras del Estado de Aragua con relación a la violencia de género en el trabajo (...) y las denuncias sobre hostigamiento laboral”, se logró concluir, luego de la aplicación de encuestas a diferentes grupos objetivo, que “Las mujeres son víctimas más frecuentes de la violencia de género en el trabajo, a pesar de que algunos estudios han encontrado victimización de trabajadores del sexo masculino [y dentro de las conductas de violencia] el hostigamiento laboral y el acoso sexual, (...) afectan la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de quienes las sufren, al crear un clima de trabajo insoportable para la víctima, provocando bajo rendimiento, ausentismo y hasta la renuncia al trabajo”.

Por lo anterior, el presente Estudio busca explicar si existe una especial vulnerabilidad de los teletrabajadores autónomos, frente a conductas de acoso laboral en una entidad oficial en Medellín pionera en este tipo de programa o modalidad de trabajo, y además, si existe alguna incidencia adicional sobre teletrabajadores en razón del género, pues hasta el momento no existen evidencias o al menos referencias estadísticas que reflejen este tipo de comportamientos, aunque sí se sabe que la mayoría de teletrabajadores son mujeres, en consideración al papel cultural que éstas han asumido como cuidadoras en la vida doméstica.

Metodología

La presente es una investigación de corte cualitativo con aportes de cuantitativo de tipo analítico con un modelo de estudio de caso, pues se pretendió realizar un análisis e interpretación con base en un caso seleccionado (teletrabajadores de una entidad oficial en Medellín) y la realización de trabajo de campo que permitió fortalecer la teoría del caso.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la metodología de clínica jurídica, la cual consiste, según Witker (2007), en “un método de enseñanza del Derecho, que tiene como insumo principal un “caso real o simulado”, que inicia al estudiante en la práctica profesional”.

El estudio del caso se basó en el referente práctico de una entidad oficial en Medellín en su programa de teletrabajo. Dicha entidad suministró la población objeto de investigación, es decir, el total de teletrabajadores autónomos (sesenta y un tele-

trabajadores autónomos), a los cuales se solicitó la realización de encuestas virtuales formato Google. Se solicitó igualmente la realización de encuestas, en igual formato a sesenta y un funcionarios en modalidad de trabajo presencial, los cuales fueron elegidos aleatoriamente del total de trabajadores de la entidad, con la finalidad de comparar tendencias de acoso laboral entre teletrabajadores y trabajadores de la misma. Se buscó encuestar a la totalidad de teletrabajadores por ser un número reducido, pues al utilizar una muestra podría no representar la tendencia real en la materia a investigar. De los teletrabajadores que se buscaron encuestar (sesenta y un en total), cincuenta son mujeres y once son hombres. El mismo número de mujeres y hombres se escogieron aleatoriamente de los trabajadores presenciales.

Resultados

Con la metodología aplicada, se logró identificar, en primer lugar, que en los teletrabajadores autónomos de la entidad, si existe una tendencia más marcada a ser víctimas de conductas de acoso laboral en virtud de su forma de trabajo, en comparación con los trabajadores o funcionarios presenciales de la misma. Igualmente se encontró que las mujeres son parte mayoritaria de ese grupo poblacional, por lo que son el género más susceptible y, de hecho, más afectado por las conductas de acoso laboral dentro de la Entidad.

En un primer momento se envió correo electrónico con solicitud de aplicación de encuestas a la totalidad de teletrabajadores autónomos de la entidad, es decir, sesenta y un personas, de los cuales cincuenta eran mujeres y once hombres. Igualmente se envió correo electrónico al mismo número de trabajadores presenciales de la entidad con las preguntas que se detallan en las tablas siguientes.

Es importante resaltar que el propósito inicialmente planteado acerca de encuestas a la totalidad de teletrabajadores de la entidad y a la misma cantidad de trabajadores presenciales no fue posible, debido a que no atendieron a la convocatoria. Sin embargo, si se obtuvo una cantidad importante que, se considera, sí representa una tendencia actitudinal dentro de cada grupo poblacional (treinta encuestas de sesenta y un teletrabajadores y treinta encuestas de sesenta y un trabajadores presenciales invitados).

De las sesenta personas encuestadas, veintisiete eran mujeres teletrabajadoras, veintisiete mujeres trabajadoras presenciales, tres hombres teletrabajadores y tres hombres trabajadores presenciales.

Los siguientes fueron los resultados expresados por el grupo de **trabajadores en modalidad presencial**:

No.	Pregunta	Respuesta		Percepción de acoso (%)	
		Sí	No	Sí	No
1	¿Ha aumentado de forma reiterativa y persistente la asignación de tareas por parte de su jefe inmediato?	12	18	40,0%	60,0%
2	¿Las tareas asignadas a usted son mucho más complejas que la de los demás compañeros de su equipo de trabajo, sin razón aparente?	4	26	13,3%	86,7%
3	¿Los plazos otorgados para la realización de tareas son más cortos que los otorgados a los demás compañeros de su equipo de trabajo, sin razón aparente?	0	30	0,0%	100,0%
4	¿Su jefe inmediato le ha manifestado percepciones ofensivas constantes y persistentes frente a su trabajo?	1	29	3,3%	96,7%
5	¿Es tenido en cuenta con regularidad para integraciones, celebraciones u otras actividades lúdicas o recreativas en el equipo de trabajo?	27	3	90,0%	10,0%
6	¿Su jefe inmediato o sus compañeros de trabajo lo han aislado del equipo?	0	30	0,0%	100,0%
7	¿Han aumentado los compromisos para la evaluación del desempeño sin justificación aparente?	1	29	3,3%	96,7%
8	¿Su jefe inmediato ha disminuido su calificación de desempeño sin razón aparente?	1	29	3,3%	96,7%
9	¿Los compromisos fijados como trabajador con su jefe inmediato, tienen relación con el perfil del cargo y sus competencias funcionales?	28	2	93,3%	6,7%
10	¿Considera que su relación con su jefe inmediato ha incidido en su evaluación definitiva del desempeño?	2	28	6,7%	93,3%

No.	Pregunta	Respuesta		Percepción de acoso (%)	
		Sí	No	Sí	No
11	¿Ha disminuido su comunicación con otros compañeros del equipo de trabajo, de forma abrupta y sin razón aparente?	2	28	6,7%	93,3%
12	¿Se le han limitado las posibilidades de comunicarse con sus compañeros de trabajo?	0	30	0,0%	100,0%
13	¿Se ha deteriorado la relación con su jefe inmediato de forma abrupta y sin razón aparente?	0	30	0,0%	100,0%
14	¿Su jefe inmediato o algún compañero de trabajo le ha manifestado con regularidad que usted “no hace nada” o “está muy cómodo”?	0	30	0,0%	100,0%
15	¿Lo han recargado de tareas o informes de forma abrupta, reiterativa y persistente, sin razón aparente?	1	29	3,3%	96,7%
16	¿No le asignan tareas complejas en relación con el perfil de su cargo?	6	24	20,0%	80,0%
17	¿Le fueron retiradas funciones que tenía asignadas a su cargo de forma abrupta y sin razón aparente?	0	30	0,0%	100,0%
18	¿Las actividades de equipo y reuniones de trabajo son regularmente realizadas sin tenerlo en cuenta o sin citarlo previamente?	0	30	0,0%	100,0%
19	¿Le fue retirado el rol que desempeñaba dentro de la Entidad de forma abrupta y sin razón aparente?	1	29	3,3%	96,7%

Los **teletrabajadores autónomos** de la entidad oficial manifestaron lo siguiente:

No.	Pregunta	Respuesta		Percepción de acoso (%)	
		Sí	No	Sí	No
1	Durante el tiempo que usted ha ejercido sus funciones como teletrabajador autónomo, ¿ha aumentado de forma abrupta, persistente y reiterativa la asignación de tareas por parte de su jefe inmediato?	3	27	10,0%	90,0%
2	¿Las tareas asignadas como teletrabajador autónomo son mucho más complejas que la de los demás compañeros de su equipo de trabajo, sin razón aparente?	4	26	13,3%	86,7%
3	¿Los plazos otorgados para la realización de tareas como teletrabajador autónomo son más cortos que los otorgados a los demás compañeros de su equipo de trabajo, sin razón aparente?	3	27	10,0%	90,0%
4	¿Su jefe inmediato le ha manifestado percepciones ofensivas o denigrantes frente a su modalidad de trabajo de forma reiterativa y persistente?	4	26	13,3%	86,7%
5	¿Cómo teletrabajador autónomo es tenido en cuenta con regularidad para integraciones, celebraciones u otras actividades lúdicas o recreativas en el equipo de trabajo?	25	5	83,3%	16,7%
6	¿Su jefe inmediato o sus compañeros de trabajo lo han aislado del equipo desde que es teletrabajador autónomo?	3	27	10,0%	90,0%
7	¿Durante el periodo como teletrabajador autónomo, han aumentado los compromisos para la evaluación del desempeño, sin justificación aparente?	3	27	10,0%	90,0%
8	¿Durante el periodo como teletrabajador autónomo, han disminuido su calificación de desempeño sin razón aparente?	3	27	10,0%	90,0%

No.	Pregunta	Respuesta		Percepción de acoso (%)	
		Sí	No	Sí	No
9	¿Los compromisos fijados como teletrabajador autónomo con su jefe inmediato, tienen relación con el perfil del cargo y sus competencias funcionales?	29	1	96,7%	3,3%
10	¿Considera que su calidad de teletrabajador autónomo ha incidido en su evaluación definitiva del desempeño?	6	24	20,0%	80,0%
11	¿Ha disminuido su comunicación con otros compañeros del equipo de trabajo, durante el periodo como teletrabajador autónomo?	10	20	33,3%	66,7%
12	¿Le han limitado las posibilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo?	3	27	10,0%	90,0%
13	¿Se ha deteriorado la relación con su jefe inmediato durante el periodo como teletrabajador autónomo?	4	26	13,3%	86,7%
14	¿Su jefe inmediato o algún compañero de trabajo le ha manifestado con regularidad que usted “no hace nada” o “está muy cómodo” por ser teletrabajador autónomo?	8	22	26,7%	73,3%
15	¿Lo han recargado de tareas o informes desde que participa en el programa de Teletrabajo en la modalidad de Autónomo?	4	26	13,3%	86,7%
16	¿Le han retirado funciones de su cargo desde que participa en el programa de Teletrabajo en la modalidad de Autónomo y de manera injustificada?	6	24	20,0%	80,0%
17	¿No le asignan tareas complejas desde que participa en el programa de Teletrabajo Autónomo?	9	21	30,0%	70,0%
18	¿Las actividades de equipo y reuniones de trabajo son regularmente realizadas sin tenerlo en cuenta o sin citarlo previamente?	3	27	10,0%	90,0%
19	¿Le fue retirado el rol que desempeñaba dentro de la Entidad una vez ingresó al programa de teletrabajo autónomo?	2	28	6,7%	93,3%

Discusión

Disciplinas del conocimiento, como la sicología, han realizado investigaciones que documentan los posibles efectos a los que se somete el trabajador que labora en la modalidad de teletrabajo.

El teletrabajo, al ser un factor favorecedor de las relaciones entre trabajo y familia, puede significar ventajas comparativas con otras modalidades de trabajo y, así, las implicaciones negativas del teletrabajo en cuanto a la trinomía vida laboral, personal y familiar han sido referenciadas en producciones argumentativas de diferente índole; por ejemplo, en su publicación *El acoso laboral en Colombia*, lo expresa Cárdenas, (2008):

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral, es una amenaza para el sujeto que lo hostiga o para el grupo de trabajo, como también se convierte en un mecanismo para manipular a los trabajadores o a los líderes de los trabajadores, quizá para obtener un mayor rendimiento laboral, o para inducirlos a renunciar, sin tener que pagar indemnización. La víctima suele generar envidias en un sujeto, grupo de trabajo o en varios, ya sea del departamento o unidad de la empresa. Estas envidias se presentan por la adaptación del trabajador al grupo, a sus jefes, a los subordinados; o por los resultados generados al departamento. En ocasiones el trabajador que es víctima de acoso laboral, tiene la suerte de disfrutar de situaciones ya sean personales o familiares, deseables por otros” (subraya fuera del texto original).

En consideración de esto, es importante evidenciar si realmente el teletrabajo puede indicar una mayor susceptibilidad a conductas de acoso laboral y si hay una especial afectación debido al género, aplicado a una entidad oficial de Medellín, pionera en esta modalidad de trabajo.

Como bien se pudo conocer, con base en los resultados de las encuestas aplicadas a dos grupos poblacionales pertenecientes a dos modalidades de trabajo diferentes (presencialidad y teletrabajo autónomo), existe una tendencia positiva relativa a la presencia de conductas de acoso laboral en el grupo de teletrabajadores autónomos, en comparación con los trabajadores presenciales de la misma entidad.

De esta manera, parece confirmarse la hipótesis planteada. En ese sentido, un teletrabajador autónomo es más susceptible de verse enfrentado a conductas de

aislamiento, discriminación, maltrato, y otras constitutivas de acoso, como ejemplo de esto puede resaltarse los resultados obtenidos en la pregunta 11 del cuestionario relacionada con la disminución en la comunicación efectiva con compañeros de trabajo, frente a la cual un 33,3% de los teletrabajadores contestaron positivamente en comparación a un 6,7% de los trabajadores presenciales.

En igual sentido se puede vislumbrar una tendencia al acoso en los resultados de la pregunta 14 relacionada con ser sujeto de manifestaciones tales como *“usted no hace nada”* o *“está muy cómodo”* en la cual un 26,7% de los teletrabajadores contestaron positivamente, en comparación a un sorprendente 0% de los trabajadores presenciales.

Se puede percibir la misma tendencia en los resultados de la pregunta 17, relativa al nivel de complejidad en las tareas asignadas, frente a la cual, el 30% de los teletrabajadores han percibido una disminución de las mismas, diferente al sobresaliente 0% de los trabajadores presenciales. A pesar de esto, respecto a la fijación de compromisos para la evaluación del desempeño, el estudio muestra que los teletrabajadores autónomos tienen una mayor fijación de compromisos desde que adquirieron tal calidad (es decir, el nivel de complejidad es inversamente proporcional a la cantidad de trabajo, según los resultados de la pregunta 7). Igual sucede con la calificación en el desempeño, con respecto a la cual hay una clara tendencia en los teletrabajadores a disminuir la calificación sin razón aparente (tal como lo demuestran los resultados de la pregunta 8, donde el 10% de los teletrabajadores manifestaron tener esta percepción, a diferencia del 3,3% de los trabajadores presenciales).

Finalmente, de la muestra se extrae que la calidad de teletrabajador autónomo incide en la evaluación definitiva del desempeño, pues un porcentaje muy alto, un 20% de los encuestados, así lo manifiestan.

La situación descrita indica claramente la susceptibilidad al acoso que tienen los teletrabajadores autónomos, quienes han percibido disminución marcada en la asignación de tareas complejas, percepción de sus compañeros o jefes de *“no hacer nada”* o *“estar más cómodo”* y como consecuencia de ello, la asignación de mayor cantidad de tareas o compromisos en su evaluación de desempeño, las cuales deben entregar en un período más corto que cualquier otro trabajador.

La literatura al respecto nos enseña que, usualmente, esta conducta puede encontrar su explicación en la sensación que tienen los jefes inmediatos acerca de que el teletrabajador tiene demasiado tiempo libre e invierte más en su vida familiar que en

la laboral, por lo cual, puede realizar mayor cantidad de tareas aunque estas sean tan básicas que no respondan a sus competencias técnicas o perfiles de cargo. Recobra importancia recordar que, a pesar de los esfuerzos que se han realizado por impulsar una forma de trabajo consecuente con los desarrollos informáticos y tecnológicos, aún permanece una necesidad patente de sujetar al trabajador a un espacio y jornada de trabajo determinados, donde se pueda supervisar y controlar sus actividades cotidianas.

Más aún, los resultados de las encuestas demuestran que la comunicación con los compañeros del equipo de trabajo es menor para los teletrabajadores que para los trabajadores presenciales, lo que señala que, una vez adquieren la calidad de teletrabajadores autónomos, se disminuye y limita el contacto con su antiguo equipo de trabajo, lo que puede repercutir en mayor aislamiento y discriminación del teletrabajador autónomo. En igual sentido, la relación del teletrabajador autónomo con su jefe inmediato se percibe deteriorada en un mayor porcentaje en comparación de los trabajadores presenciales, una vez adquieren la modalidad de trabajo comentada.

Finalmente, se evidencia que a los teletrabajadores autónomos les son retirados roles que tenían antes de comenzar con esta modalidad de trabajo, lo cual expone la poca confianza en el teletrabajador, en sus capacidades de trabajo, competencias de liderazgo desde el ambiente doméstico y el persistente y continuo aislamiento al que se deben enfrentar durante su permanencia en el programa.

Es necesario tener en cuenta que el 81,96% de los teletrabajadores autónomos son mujeres, por lo que, puede concluirse, desde ya, que el teletrabajo es un programa mayoritariamente femenino y es el género, por lo tanto, más golpeado por el fenómeno de acoso laboral.

Corolario de lo anterior, se presenta una mayor vulnerabilidad de los teletrabajadores autónomos, en su mayoría mujeres, frente a las conductas de acoso laboral. Este tipo de funcionarios soportan, entre otras conductas, actitudes de discriminación, aislamiento y persecución laboral pues se deslegitima y descalifica su labor considerándose de poca importancia y compromiso, aun así, se recarga al teletrabajador autónomo con tareas de baja complejidad, reduciéndolo a lo meramente operativo, como la presentación de informes, a pesar de que en otro momento fueran titulares de funciones más complejas como las de coordinación y liderazgo.

Se puede definir como conducta más visible de acoso laboral en contra del teletrabajador autónomo, la descalificación continua y persistente frente a su forma

de trabajo, pues se le expresa recurrentemente que “no hace nada” o “está muy cómodo” por encontrarse desempeñando las labores en el ambiente doméstico. Esta situación, indefectiblemente desmotiva la incorporación de los funcionarios al programa de teletrabajo autónomo de la entidad y desdibuja la finalidad o filosofía del teletrabajo mismo, como fue visualizado desde su consagración normativa, es decir, la exitosa conciliación entre la vida doméstica y familiar con la vida laboral, especialmente cuando la mujer es la abanderada del programa, en virtud del rol de cuidadora que históricamente ha cumplido en la sociedad.

Puede pensarse que parte de los paradigmas negativos que tiene el teletrabajo autónomo es la falta de conocimiento y dominio conceptual al respecto, razón por la cual los esfuerzos deberían volcarse en este sentido, brindar información, sensibilizar a los equipos de trabajo, capacitar sobre las habilidades, competencias y finalidades del teletrabajo, para generar conciencia de la forma en que impacta a las organizaciones y sus miembros, además se incentivar la participación activa de hombres en él, para que de esta manera no sea un factor que pueda agudizar la diferencia de géneros.

Vale la pena citar lo dicho en este sentido por Pérez Sánchez & Gálvez Mozo (2009), quienes concluyen:

Es necesaria una transparencia en las condiciones del teletrabajo. Se pide que los/as compañeros/as de trabajo y superiores/as tengan información clara sobre los horarios de teletrabajo para evitar sospechas y celos. (...) Otra de las condiciones que consideran imprescindibles es que hombres y mujeres se acojan paritariamente al teletrabajo, para que esta forma de organización del trabajo no se convierta “involuntariamente” en una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros.

Por lo anterior, se considera indispensable y urgente que la entidad y en general cualquier institución que implemente esta modalidad de trabajo, en primer lugar, haga visible la tendencia de acoso laboral que vulnera en mayor medida a los teletrabajadores autónomos, en especial mujeres, que son las que, en su mayoría lo conforman, convirtiéndolo en un programa femenino o, al menos, impulsado por mujeres.

Realizar jornadas de sensibilización a líderes de programa o jefes inmediatos que tengan a su cargo teletrabajadores autónomos, donde se expliquen los alcances de esta modalidad de trabajo es importante para que, cambien su percepción frente a

ella y eviten conductas atentatorias de la integridad de los funcionarios y su modalidad de trabajo.

Finalmente, se recomienda, que el programa de teletrabajo se realice con perspectiva de género, pues ya es una evidencia que la conformación actual de grupo es mayoritariamente femenino, por lo tanto, además de perpetuar la diferencia entre géneros, incide de manera definitiva sobre las mujeres más que sobre cualquier otra persona y, con ello, sobre su dinámica familiar y social y desvanece la finalidad del teletrabajo autónomo en sí mismo.

Referencias

Acevedo, D., Biaggil, Y., & Borges, G. (Junio de 2009). Violencia de género en el trabajo: Acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 163-182.

Cardenas, f. m. (2008). El acoso laboral en Colombia.

Claver Cortés, Enrique MD. (1998). Los sistemas y tecnologías de la información: Barcelona.

Ley 1010. (2006).

Ley 1221. (2008).

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79.

Rojas, J. N. (2014). El teletrabajo ventajas e inconvenientes. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50-71.

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *VII Jornadas de psicología de la UNLA, 5 al 7 de diciembre de 2012*. La Plata, Argentina. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Sentencia T , 131 (Corte Constitucional 2006).

Urrutia, A. (1998). *Teletrabajo y comunicacion interna ¿incompatibilidad?* España.

Witker, J. (2007). La enseñanza clínica como recurso de aprendizaje jurídico. *Revista sobre enseñanza del derecho*, 181-207.