

## **TELETRABAJO, MUJERES Y JÓVENES**

Ligia Inés Alzate Arias,  
Directora del Departamento de Juventud  
y Menor Trabajador

Documento preparado para el Progreama de  
Trabajo sobre Autorreforma Sindicval de CSA, 2014

El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones para alcanzar sus objetivos. Aunque existen diversas definiciones derivadas especialmente de las legislaciones de los distintos países.

La OIT define teletrabajo como:

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

En los países como Colombia, donde se ha aprobado esta modalidad de trabajo para atender el desempleo, se encuentra definido y aprobado por el Congreso de la República y avalado por el ministerio del Trabajo y se encuentran definido en la ley 1221 de 2008, Ley que considera la modalidad del teletrabajo, que no requiere la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico, no elimina la noción misma de subordinación y se refiere más al trabajo con el computador a través de una red informática que al trabajo en casa.

Esta modalidad permite a los empleados de las compañías trabajar remotamente utilizando herramientas como internet y equipos móviles para evitar desplazamientos y cualquier tipo de gastos logísticos. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que {as y los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo”.

La Corte Constitucional determinó que la formulación de una política pública de fomento al teletrabajo debe hacerse con la participación de las organizaciones sindicales de los trabajadores, que acompañen al Ministerio del trabajo en su

misión de diseñar la política pública de fomento al trabajo, como lo considera la jurisprudencia constitucional del país.

La dirección del trabajo, se realiza a distancia y el trabajador o trabajadora es controlada/o a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias, descanso e incluso sus errores. El incremento de esta modalidad ha mostrado, a su vez, la necesidad de regularizar las condiciones en que se presta, protegiendo al trabajador de posibles abusos o del desconocimiento de sus derechos laborales”, señaló la Corte.

La ley 1221 de 2008 establece como Teletrabajadoras y Teletrabajadores a la Población Vulnerable: para lo cual, formulará una política pública ( durante los seis últimos meses del año 2012), para vincular al Teletrabajo a las personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida.

Las y los trabajadores afirmamos que el teletrabajo como una sofisticada forma de generar mayor explotación en los trabajadores y trabajadoras, se ha convertido en un arma capitalista para generar mayor pobreza y aislar a los trabajadores de tal manera que no se les posibilite la organización en colectivos sindicales para la lucha y defensa de los derechos laborales y humanos.

Esta nueva forma de “relación laboral” que esta cada día aumentando más, impacta negativamente con mayor fuerza a las mujeres trabajadoras jóvenes, por el rol que ancestralmente han venido cumpliendo en esta sociedad machista, ya que sus labores diarias en el hogar se aumentan al estar todo el día y todos los días trabajando desde sus casas.

## **I.Las modalidades de atracción laboral**

Los términos dirigidos hacia las jóvenes es la modalidad de **un trabajo autónomo**, porque la mayoría son trabajadoras independientes, que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos y ellas y pueden hasta atender su familia si lo hacen desde la casa.

**Es suplementario**, porque trabajadoras o trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella, usando las TIC para dar cumplimiento, a familias que ya cuenten con un salario sea el hombre o la mujer, este puede ser complementario.

**Teletrabajo móvil.** Es la población joven la más adecuada con el perfil más alto para acoplarse a esta modalidad, porque utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. La oferta se hace desde horarios flexibles, trabajo desde cualquier lugar, dispositivos propios BYOD, evaluación de resultados y reuniones virtuales con participantes limitados. La mayoría de las y los jóvenes emplean

los TIC, para flexibilizar su jornada laboral.

Las cifras dadas a conocer por el Ministerio del Trabajo en Colombia, muestran como se viene proliferando esta forma de contratación y cómo las nuevas generaciones hombres y mujeres jóvenes trabajadores, se vienen acoplado a este sistema que afecta no solo los derechos de los trabajadores y trabajadoras, sino que no les permite el contacto con sus compañeros de trabajo y mucho menos el poder acceder a la organización de las y los trabajadores.

En Colombia el teletrabajo representa el 9%, que equivale en promedio a 31.533 teletrabajadores y trabajadoras en todo el país.

- Se estima que en las principales ciudades, las cifras dan a conocer que es la población joven mujeres y hombres entre 16 y 30 años quienes encuentran esta modalidad al momento de buscar trabajo. Existen en Bogotá alrededor de 23.485, trabajadores, de las cuales son mujeres 14.270. en Cali 3.012 trabajadores donde 1789 son mujeres y en Medellín 2.850 tele trabajadores, con 1960 mujeres jóvenes.
- Hay 4.292 empresas que han implementado el teletrabajo, 3.131 de ellas en Bogotá, 436 en Medellín, 485 en Cali y 239 en Barranquilla.
- El sector que cuenta con mayor número de teletrabajadores es el de Servicios, con aproximadamente 14.224 empleados bajo esta modalidad; le sigue el sector de Comercio con 13.379; el restante de teletrabajadores se encuentra en el sector de Industria.
- Las áreas dentro de las empresas que cuentan con más facilidad para implementar el teletrabajo son las 'Comercial y Ventas', con un 51%; le siguen las de producción, administrativa y financiera con un 23%.
- El 29% de las empresas nacionales proyecta adoptar el teletrabajo en 5 años.

## **II. Afectaciones laborales**

A los y las tele trabajadoras, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo”.

Condiciones así lo que hacen es aumentar la jornada laboral, sin que exista un aumento salarial, por la consideración de tiempo invertido en el trabajo realizado.

El parágrafo del Artículo 3°:Contrato o vinculación de Teletrabajo. Establece que una persona que es contratada por primera vez como Teletrabajadora no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, lo que significa que es un paso

más para acabar con los pocos derechos existentes y la condena a no ser una persona asalariada, si quiere seguir trabajando en la misma empresa. No deja la posibilidad de tener experiencia requisito permanente en las políticas existentes sobre primer empleo.

- El sitio de trabajo que es generalmente la casa, no se reconoce como espacio de producción. Se realiza con equipos propios del trabajador o trabajadora, disminuye costos de movilidad, sean contratados como Teletrabajadores, serán objeto de evaluación de desempeño, para lo cual no tendrán en cuenta la difícil combinación de lo familiar con lo laboral en el mismo sitio o la renovación o desgaste de equipos, los cuales no cuentan con ningún seguro en caso de robo en el hogar.
- La población más afectada son las mujeres y especialmente las jóvenes, nuevamente lleva a que las mujeres ocupen los espacios privados, por la consideración histórica y los roles asignados a la mujer en este espacio, donde el trabajo ha sido invisibilizado, no reconocido, y por lo tanto no requiere de consideraciones laborales. Aumenta discriminaciones históricas como los salarios complementarios.
- Para las mujeres y hombres jóvenes, la casa como sitio de consumo, separado del espacio de producción, es presentada beneficiosa, en la etapa reproductiva productiva, porque les permite atender a la familia desde su espacio y a comprender el entorno familiar, estructurar el tiempo y para ambas labores. A la vez les indica que es necesario; realizar reuniones, evitar distracciones. Establecer prioridades, metas y respetar el tiempo de trabajo, lo cual, conduce a triples múltiples jornadas de trabajo, sin respetar las ocho horas de trabajo conquistadas por las y los trabajadores con luchas de muchos años.
- Es muy difícil, por no decir imposible, que las mujeres, quienes tienen la responsabilidad social del cuidado de la familia, separen la vida familiar de la laboral, cuando deben realizar estas actividades en el mismo espacio (la casa).
- El Teletrabajo se presenta como “flexible”, pero no es cierto; lo único que flexibiliza es la remuneración económica, porque además, se debe cumplir con un trabajo determinado, en un tiempo determinado.
- Se pierden derechos referidos a la protección de la maternidad (cuidados en la salud, licencia de maternidad, lactancia). Las mujeres tendrán menos tiempo para su descanso, momentos de ocio y sus actividades propias
- Aumenta la discriminación en la sindicalización de las mujeres y disminuye las posibilidades de acceso a las direcciones sindicales.
- Aumento de enfermedades ocasionados por niveles altos de estrés: las múltiples ocupaciones derivadas del trabajo productivo y reproductivo al mismo tiempo y en el mismo lugar, generan otras formas de enfermedades laborales, que afectarán mayormente la salud de las mujeres.
- Mayor invisibilización de la violencia doméstica: las mujeres que

necesitan ayuda de otras personas para denunciar este tipo de violencia, ya sea por temores u otras causas, no tendrán esta posibilidad, porque realizando el trabajo desde su casa, ninguna otra persona notaría que ha sido violentada.

- Mayores deterioros en las relaciones de pareja y menor tiempo para compartir con la familia.
- Se pierde la posibilidad de interacción entre las mujeres con sus compañeras y compañeros de trabajo. En muchos lugares esto es considerado como pérdida de tiempo o “tiempos muertos”.

### **III. Retos de las y los trabajadores jóvenes**

- El teletrabajo está diseñado para disminuir costos e incrementar las ganancias del capital y para expropiar los pocos derechos que conservamos, sin ningún beneficio para la población joven trabajadora. En países como Colombia existen programas específicos como Femtic, que impulsa el trabajo de mujeres, se encarga de hacer la conectividad, prestación de servicios a distancia a través del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Denunciamos a empresas como Siemens, Unilever, y Bancolombia, quienes después de tener modalidades y empleos de contratación indefinidas, han adoptado algún tipo de modalidad para incentivar el teletrabajo y desconocer convenciones colectivas. En las entidades bancarias, está dirigido a que cierta parte de los empleados puedan trabajar hasta dos días desde sus hogares.
- Aumenta la discriminación contra las mujeres, expropia sus derechos y las relega socialmente.
- el teletrabajo no garantiza los derechos políticos, laborales, sindicales, sociales y culturales.
- Las poblaciones jóvenes, deben reconocer en estas modalidades de trabajo, el aumento de la flexibilización, precarización y la pérdida total de empleo digno.

Hay personas de algunas organizaciones del sector de la economía que han asistido a seminarios y nos cuentan sobre el asunto. El estudio realizado y la participación en mesas de trabajo con el Ministerio. En el proyecto de jóvenes de la CUT; tenemos la proyección para hacer una campaña de sindicalización de esta población

Tenemos sindicatos cercanos como los de Claro y en su mayoría son jóvenes que saben de esta modalidad, porque así los han contratado.

LA CUT aún no tiene decisión oficial, porque no hay avances en el tema, Estoy aportando el material que he dado en varios seminarios.

### **IV. Propuestas y agenda laboral de las y los trabajadores jóvenes**

- Generar políticas públicas de primer empleo y presentar la agenda de trabajadoras y trabajadores jóvenes, para la exigencia de un trabajo y un salario digno.

Motivar a las trabajadoras y trabajadores jóvenes, en los sitios de trabajo, para que avancen con las campañas de afiliación, organización y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, con colectivos organizados que les permita que les permita desarrollar mejor las diferentes actividades.

Elaborar propuestas de empleo decente que permita denunciar con claridad las dificultades de esta modalidad y buscar los mecanismos para impedir que mediante estas formas precarias de empleo se vulneren de mayor manera sus derechos.

Promover la participación de las mujeres jóvenes en los cargos de decisión y liderazgo, para que conozcan ampliamente las condiciones de su mundo laboral y así atiendan sus intereses y necesidades.

- Realizar campañas en el país para aplicar con precisión los convenios 183 sobre maternidad y 156 sobre corresponsabilidad familiar, ampliando los derechos que permitan que las mujeres embarazadas puedan mantener el empleo acorde a las condiciones especiales de la maternidad.

OIT Trabajo decente para las y los jóvenes trabajadores.  
Convenios 183, 111 100 156 101

Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo.  
Junta de Andalucía, España.

- Fundación Universitaria Konrad Lorenz (2008). Métodos de gestión para una arquitectura de teletrabajo.
- Ministerio de Administraciones Públicas (2006). Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, España.
- Experiencia piloto dirigida a la inserción y calidad de vida laboral de mujeres con discapacidad a través del uso de TIC.  
Ley 1221 de 2008 sobre el teletrabajo en Colombia.