



TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

Derechos laborales y género durante la pandemia por covid-19

Diana Milena Ávila-Moreno y Andrés Felipe Sánchez Duque

Octubre 2021



Las modalidades de trabajo remoto en Colombia son analizadas en clave de derechos y de género teniendo en cuenta elementos como la voluntariedad, reversibilidad, desconexión y derechos colectivos, así como los impactos sobre la igualdad de género.



Se enuncian algunos desafíos, riesgos y prácticas que requieren intervención para la garantía de los derechos laborales de la población trabajadora, en particular, para la autonomía económica de las mujeres.



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

TOMAPARTIDO

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

Derechos laborales y género durante la pandemia
por covid-19

TOMAPARTIDO

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación | 4 |
| 1. PANORAMA DE ACCESIBILIDAD Y BRECHAS DIGITALES | 5 |
| 2. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA MEDIADAS POR TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN | 6 |
| 2.1 Modalidades de trabajo remoto mediadas por tecnologías de la comunicación | 6 |
| 2.1.1 Trabajo a domicilio | 6 |
| 2.1.2 Teletrabajo | 6 |
| 2.1.3 Trabajo en casa | 7 |
| 2.1.4 Trabajo remoto | 7 |
| 3. TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA: TENDENCIAS E IMPACTOS EN CLAVE DE GÉNERO | 10 |
| 3.1 Tendencias y expectativas de las modalidades de trabajo remoto en Colombia | 10 |
| 3.2 Impactos del teletrabajo y el trabajo en casa en el bienestar de los trabajadores y trabajadoras | 12 |
| 3.2.1 ¿En quién recae la responsabilidad de conciliar la vida laboral y el trabajo de cuidado no remunerado? | 13 |
| 3.2.2 ¿Quiénes perciben un mayor riesgo de violencia con la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa? | 14 |
| 3.2.3 ¿Los riesgos psicosociales en el marco de la pandemia son los mismos para mujeres y hombres? | 15 |
| 3.2.4 ¿En qué medida el teletrabajo afecta a las mujeres en los procesos de negociación colectiva? | 15 |
| 3.2.5 Otros impactos | 16 |
| 4. DESAFÍOS Y PRÁCTICAS QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN | 17 |
| 5. CONCLUSIONES | 19 |
| 5.1 Balance de implementación de medidas: desigualdades sociales y de género | 19 |
| 5.2 Normas incompletas | 19 |
| 5.3 Control sobre violación de derechos inexistente | 19 |
| 5.4 Negociación colectiva | 20 |
| Bibliografía | 21 |

Presentación

Este documento analiza las cuatro modalidades de trabajo remoto en Colombia abordando los avances y desafíos en materia de derechos laborales, economía del cuidado y género. Está estructurado en cinco apartados. El primero aborda las condiciones de acceso a internet, conectividad y brechas digitales —geográficas y de ingreso— con el objetivo de analizar las dificultades que enfrenta la población trabajadora en materia de tecnologías y comunicaciones. El segundo apartado presenta las normas vigentes relacionadas con el trabajo remoto en Colombia. Posteriormente, el tercero analiza las tendencias e impactos de estas modalidades de trabajo en tiempos de covid-19. En el cuarto se enuncian algunos desafíos, riesgos y prácticas que requieren intervención para la garantía de los derechos laborales de la población trabajadora, en particular, para la autonomía económica de las mujeres. Finalmente, se plantean las conclusiones.

1

PANORAMA DE ACCESIBILIDAD Y BRECHAS DIGITALES

La conectividad, entendida como el servicio de banda ancha con una velocidad adecuada y la tenencia de dispositivos de acceso (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021b), sirve de plataforma para la realización de otros derechos humanos como el derecho a la salud, la educación, la vida cultural y el trabajo, entre otros (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2013). Este planteamiento cobra fuerza en un contexto como el actual, en el cual se han profundizado las desigualdades sociales producto del aceleramiento en los modelos de gestión, producción y demanda provocado por la pandemia por covid-19, que exigió la adaptación de las y los trabajadores a nuevas modalidades de trabajo desde el hogar en medio de brechas de acceso y conectividad entre quintiles de ingreso y entre zonas urbanas y rurales (CEPAL, 2021c).

En el 2019, en América Latina y el Caribe, el 60 % de los hogares urbanos *usaban internet*, mientras que el tercio restante tenía acceso limitado o no tenía acceso debido a su localización o edad. En las zonas rurales tan solo el 23 % de los hogares tenían acceso a este servicio, por lo que se registraba una brecha geográfica de 40 puntos porcentuales (p.p.). Asimismo, el 81 % de los hogares pertenecientes al quintil de ingresos más alto se encuentran conectados, mientras que la cifra correspondiente a los hogares del primer quintil es del 38 %. Esto puede explicarse, entre otras cosas, por el costo de conexión, puesto que el servicio de banda ancha móvil y fija para el primer quintil representa el 14 % y 12 % del ingreso, respectivamente (CEPAL, 2021c).

De manera similar, en Colombia el 62 % de los hogares urbanos reportaban tener acceso a internet y apenas un 21 % en las zonas rurales, lo cual representa una brecha digital a nivel geográfico de 41 p.p. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2019). Respecto al nivel de ingresos, se encuentra que cerca del 20 % de los hogares pertenecientes al primer quintil cuentan con servicio de internet, mientras que para el quintil de ingresos más altos esta cifra es aproximadamente de 85%, una brecha de 60 p.p. (CEPAL, 2020). En cuanto al costo de conexión, la proporción del ingreso del hogar en servicio de banda ancha fija es de alrededor de 20 % (CEPAL, 2021b). En consecuencia, el 51 % de los hogares colombianos manifiestan que la razón principal para no tener acceso a internet es su costo (DANE, 2019). Esto último afecta particularmente a las mujeres puesto que casi un tercio de ellas dependen de otros para su subsistencia.

En el quintil más bajo, el 38 % de las mujeres no cuentan con ingresos propios, por lo que se identifica una doble barrera para las mujeres pobres: la falta de autonomía económica y las pocas posibilidades de desarrollar actividades en teletrabajo o trabajo en casa (CEPAL, 2021b).

Además del acceso a internet, también es importante analizar las *velocidades de descarga* de la banda ancha, dado que permiten medir la posibilidad de realizar tareas simultáneas. Bajas velocidades de conexión consolidan situaciones de exclusión ya que inhabilitan el uso de soluciones digitales de teletrabajo y educación en línea. A junio de 2020, en el 44 % de los países de la región no se alcanzaban los requerimientos de velocidad de descarga necesarios para desarrollar varias actividades en línea simultáneamente, es decir, tenían una velocidad de conexión en banda ancha fija inferior a 25 Mbps (CEPAL, 2021b). Por su parte, Colombia registró un avance en la velocidad de descarga en banda ancha fija al pasar de 33,4 Mbps en junio de 2020 a 56,7 Mbps en el mismo periodo de 2021 (CEPALSTAT, 2021a).

De otra parte, sumada a las brechas de acceso y conectividad, se registra como limitante estructural la brecha en el desarrollo de habilidades digitales. En Colombia, el 43 % de las personas aseguran que la principal razón por la que no usan internet es que no saben usarlo. Por sexo, este porcentaje se ubicó en 44 % para las mujeres comparado con el 41 % de los hombres (DANE, 2019).

En síntesis, las brechas digitales condicionan el derecho al trabajo. Al igual que en América Latina, en Colombia se registran brechas de acceso y conectividad por niveles de ingreso y zonas geográficas, altos costos de conexión y desigualdades en el desarrollo de habilidades digitales.

2

EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA MEDIADAS POR TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN

2.1 MODALIDADES DE TRABAJO REMOTO MEDIADAS POR TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN

En Colombia se identifican cuatro modalidades para realizar el trabajo de manera remota y en algunos casos mediadas por las tecnologías de la comunicación: I) trabajo a domicilio; II) teletrabajo; III) trabajo en casa, y IV) trabajo remoto. Es diferente la reglamentación de cada una de ellas.

2.1.1 Trabajo a domicilio

El *trabajo a domicilio* está reglamentado por el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo: «Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un {empleador}». Esta figura guarda por característica la realización de la actividad laboral en el domicilio de quien presta servicios remunerados, sin mediar tecnologías de comunicación, pero tampoco descartándolas. Los artículos 90, 91, 92 y 93 del Código Sustantivo del Trabajo que establecían las características y obligaciones de los empleadores para contratar trabajos a domicilio fueron derogados de manera expresa por la ley 1.429 de 2010.¹ A pesar de ello, se habla de un tipo de contrato de trabajo con todos los derechos, cuya característica diferenciadora es la habitualidad de la prestación del servicio en el domicilio del trabajador o trabajadora, y que puede o no ser mediada por las TIC.

2.1.2 Teletrabajo

La ley 1.221 de 2008,² Ley de Teletrabajo, establece una serie de obligaciones y derechos para las partes de la relación de trabajo. Entre ellas se encuentran el derecho de igualdad salarial respecto a quienes prestan igual servicio en los locales

de trabajo; la obligación de contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural; la no discriminación; el acceso a la formación; la protección a la maternidad; el respeto a la intimidad y la privacidad del personal teletrabajador. A su vez, la ley tiene en cuenta los principios de optabilidad y reversibilidad, es decir, las personas que teletrabajan solo podrán ser vinculadas de manera voluntaria, con derecho a solicitar en cualquier momento regresar al trabajo convencional.

Adicionalmente, las y los empleadores tienen la obligación de garantizar conexiones, programas, valor de la energía y de desplazamientos en caso de ser ordenados por el empleador o empleadora, y contemplar planes y programas de salud ocupacional para quienes teletrabajan, así como llevar un registro del personal teletrabajador e informar sobre este a la inspección de trabajo.

El decreto reglamentario 884 de 2012³ contempló que en el contrato de teletrabajo se tienen que estipular las condiciones del servicio y medios tecnológicos utilizados, así como los horarios, responsabilidades sobre custodia de elementos y medidas de seguridad informáticas. En particular, respecto a entidades públicas, menciona la obligación de adecuar los manuales de funciones y competencias laborales. Respecto a las responsabilidades relacionadas con riesgos profesionales, se establece que estas están condicionadas a la modificación de los reglamentos internos de trabajo, como a las resoluciones de competencias, so pena de excluir de responsabilidad a las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Finalmente, con el decreto 491 de 2020, la Presidencia de la República⁴ ordenó a todas las ramas del poder público prestar sus servicios mediante la modalidad de trabajo en casa utilizando tecnologías de información y telecomunicaciones. Esto es, una modalidad mixta, pues no ordenó el teletrabajo, pero sí la utilización de TIC para el funcionamiento de las entidades públicas. Informó que no se debían terminar los

¹ Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
² Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

³ Por medio del cual se reglamenta la ley 1.221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

⁴ Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

contratos de prestación de servicios, pues la declaratoria de emergencia económica y social no constituye una causal de suspensión o terminación de contratos de servicios o de apoyo celebrados por el Estado.

2.1.3 Trabajo en casa

La modalidad de trabajo en casa surge como respuesta a la crisis desencadenada por la pandemia por covid-19. El decreto 593 del 24 de abril de 2020⁵ estableció que durante la emergencia sanitaria causada por la pandemia las entidades del sector público y privado «procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen la funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y otras similares» (sic. artículo 4). Sin embargo, el decreto no precisaba las características del trabajo en casa, por lo que existía un vacío normativo.

Posteriormente, el Ministerio del Trabajo, a través de la circular 0041 de 2020, del 4 de mayo (acto administrativo de información), impartió lineamientos u orientaciones sobre el trabajo en casa, estableciendo que bajo esta figura persiste la relación laboral y garantías laborales, así como el poder subordinante del empleador o empleadora y la necesidad de contar con un mutuo acuerdo para modificar las funciones habituales de trabajo. A su vez, el ministerio reiteró la prohibición de disminuciones salariales, la necesidad de respeto al descanso y de establecer fórmulas para el seguimiento de tareas, evaluación, reportes o retroalimentación.

El vacío normativo mencionado líneas atrás fue suplido con la expedición de la ley 2.088 del 12 de mayo de 2021.⁶ La ley establece que el trabajo en casa se desempeñará transitoriamente sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral; su habilitación se extenderá hasta por un término de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, o hasta tanto desaparezcan las circunstancias excepcionales que originaron la asignación. La habilitación exige de la entidad pública o privada que desde el momento de la asignación se determinen los medios y herramientas para realizar el reporte, seguimiento y evaluación de logros y objetivos, así como los canales de comunicación recíproca. En el caso del servicio público será el gobierno nacional el que determine los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa.

En concreto, se encuentra que la habilitación del trabajo en casa no es un derecho de las y los trabajadores, sino una nueva facultad unilateral de la entidad empleadora. No da derecho a las personas trabajadoras a que se adecúen sus puestos de trabajo, ni otorga un pago por conexión, energía o desplazamiento, como sí lo tiene el personal teletrabajador,

sino que permite a las partes llegar a acuerdos sobre los equipos y herramientas a utilizar. A falta de acuerdo, la entidad empleadora deberá suministrar únicamente equipos y programas o sistemas de información necesarios. Solo el personal trabajador de entidades públicas y privadas que devengue hasta dos salarios mínimos legales vigentes y que tenga derecho al reconocimiento de auxilio de transporte tendrá reconocimiento por este mismo valor como pago de auxilio de conectividad digital, sin que sean acumulables los dos auxilios. Es un reemplazo, pues el auxilio de transporte pierde su causación al no existir desplazamiento, y se reemplaza por el auxilio de conectividad digital.

Adicionalmente, la ley establece la desconexión laboral como derecho que obliga a la entidad empleadora a abstenerse de enviar órdenes o requerimientos por fuera de la jornada de trabajo. La igualdad respecto a derechos y prestaciones permanece. El personal trabajador en casa continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como por las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales. Para ello, la entidad empleadora deberá comunicar y actualizar los datos de quienes trabajan en casa ante la ARL.

2.1.4 Trabajo remoto

El 3 de agosto de 2021 se expidió la ley 2.121,⁷ la cual crea el régimen de trabajo remoto, que establece que por medio de acuerdo voluntario entre la persona trabajadora y la entidad empleadora, y con aplicación de todas las garantías derivadas de un contrato de trabajo, se permitirá la ejecución de las tareas por medio de tecnologías de manera remota en su totalidad. Es este último elemento (la ejecución de todo el trabajo de manera remota) el que diferencia esta modalidad de trabajo de las otras mencionadas (teletrabajo o trabajo en casa), es decir, tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de tal suerte que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse mediante el uso de las tecnologías existentes, completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajo remoto es aplicable a relaciones de trabajo tanto en el sector privado como público, pero en este último requiere un concepto habilitante del Ministerio de Hacienda.

A la garantía de derechos laborales e igualdad de derechos, incluida la protección sobre el acoso laboral que tienen las y los trabajadores remotos, se le suman algunos derechos laborales como: I) la inexistencia de exclusividad laboral, la cual podrá ser pactada; II) el suministro por parte de la parte empleadora de las herramientas tecnológicas de trabajo (instrumentos, equipos, conexiones, programas, pago de energía, de internet o telefonía, y cubrir los costos de desplazamiento que aquella ordene); III) la definición concertada de las funciones, horarios, condiciones de servicios, medios tecnológicos, responsabilidades sobre los bienes entregados y medidas de

5 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus covid-19 y el mantenimiento del orden público.

6 Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

7 Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

seguridad informática; IV) el derecho al pago de salarios si la entidad empleadora incumple con la entrega de información o herramienta para desarrollar el trabajo; V) el derecho a la intimidad y privacidad (cualquier asunto diferente a sus labores), así como el derecho a desconexión del personal trabajador remoto, entendida como la desconexión fuera de la jornada laboral, y VI) los contratos de trabajo que se transformen a trabajo remoto deberán conservar sus elementos de creación o formalidades contractuales, sin que puedan menoscabarse los derechos adquiridos.

En la ley se destaca el reconocimiento de las tareas de cuidado (artículo 24). Las y los trabajadores remotos que acrediten tener a su cargo de manera única a personas menores de 14 años, personas con discapacidad o personas adultas mayores en primer grado de consanguinidad y que requieran asistencia específica tendrán derecho a pactar horarios compatibles con sus tareas, así como a interrumpir la jornada con autorización previa de la entidad empleadora, sin perjuicio de sus condiciones laborales. A su vez, el artículo 22 de la ley explicita que la entidad empleadora garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

De otra parte, la ley faculta a la entidad empleadora a realizar seguimiento a la conexión y ejercer control sobre horarios y funciones de manera remota, continuando con el poder subordinante que le otorga el derecho laboral, que implica a su vez aplicar el poder disciplinante dentro de las relaciones de trabajo. De igual forma, se permite implementar programas o herramientas tecnológicas para la realización de actividades laborales, así como citar a instalaciones para actualización de programas, verificación de herramientas de trabajo o procesos de descargos laborales. Solo en este caso, las y los trabajadores remotos tendrán derecho al auxilio de transporte.

Adicionalmente, la ley establece la obligación del gobierno nacional de adoptar, en un plazo no mayor de seis meses, una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, con «la activa participación de los diferentes sectores sociales», así como la participación del Departamento de Planeación Nacional (DNP) en el proceso de evaluación de la política, y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el levantamiento y difusión de las estadísticas oficiales relacionadas. A su vez, establece la creación de un programa de prevención y control de riesgos por parte de las ARL, así como la obligación de generar un formulario único de afiliación al sistema de seguridad social y entidades parafiscales, al cual será posible suscribirse de manera remota.

Respecto a la jornada laboral, la norma establece que esta será distribuida en la semana, y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día, con los mismos derechos de la jornada máxima legal. Así, las actividades del personal trabajador remoto en jornadas de máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales podrán ser distribuidas independientemente del cumplimiento estricto del horario diario. En consecuencia, se tiene cierta posibilidad de flexibilidad en la forma de

cumplir las 8 horas diarias en cualquier momento del día (esto no exime del pago de recargos o trabajos suplementarios).

Una importante diferencia entre el trabajo remoto y el teletrabajo es la ausencia del derecho de retornar al trabajo convencional del trabajador o trabajadora en la primera figura, así como la ausencia de la obligación de registrar ante el Ministerio del Trabajo el registro del personal teletrabajador.

Otra diferencia que se registra es en relación con la voluntad. El trabajo remoto y el teletrabajo requieren un acuerdo de voluntades, mientras que el trabajo en casa lo puede imponer la entidad empleadora debido a una emergencia. Finalmente, la ley reconoce los mismos derechos de que gozan los y las trabajadoras, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social, para quienes realicen su trabajo de manera remota.

En la tabla 1 se presenta un resumen comparativo de las modalidades de trabajo remoto en Colombia.

Tabla 1.

Modalidades de trabajo remoto en Colombia

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

Fuente: Elaboración de los autores.

3

TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA: TENDENCIAS E IMPACTOS EN CLAVE DE GÉNERO

3.1 TENDENCIAS Y EXPECTATIVAS DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA⁸

La pandemia por covid-19 exigió un cambio en los modelos de gestión, producción y demanda, lo que llevó a aumentar por necesidad los puestos de trabajo a domicilio, sin que esto haya implicado hasta el momento una transformación permanente de dichos puestos en lugares regulados de teletrabajo. En efecto, según el *Quinto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas* (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTic], 2020), tan solo el 18 % de las empresas encuestadas implementaron el teletrabajo, el 19 % el trabajo en casa y el 12 % implementaron alguna modalidad, pero la abandonaron.

No obstante, en relación con el *teletrabajo*, en 2020 se registró un crecimiento de 33,6 % al pasar de 12.912 empresas en 2018 a 17.253 ese año. En el mismo sentido, el número de personas en teletrabajo registró un incremento de 71,1 %, pasó de 122.278 en 2018 a 209.173 en 2020 (MinTic, 2020).

En cuanto al *trabajo en casa*, según el MinTic, en 2020, 18.758 empresas habían implementado esta modalidad. A pesar de que no es posible comparar con años anteriores debido a que es la primera vez que una fuente oficial publica este dato, antes de las medidas de confinamiento para mitigar la crisis, Lamprea-Barragán, Ospina-Cartagena, Hernández-Díaz y Rivera Montero (2020) encuentran que cerca de ocho millones de personas podrían trabajar desde sus hogares, población que representa el 38 % de la fuerza laboral. A su vez, registran que las mujeres tienden a tener ocupaciones con mayor probabilidad de poder hacerse desde casa (46 % de las mujeres podrían teletrabajar, en comparación con el 34 % de los hombres). Esto puede estar asociado a que las labores de las mujeres han estado

históricamente vinculadas con la economía del cuidado y su participación dentro del mercado laboral está muy asociada a las labores del sector de servicios (Arrieta et al., 2020).

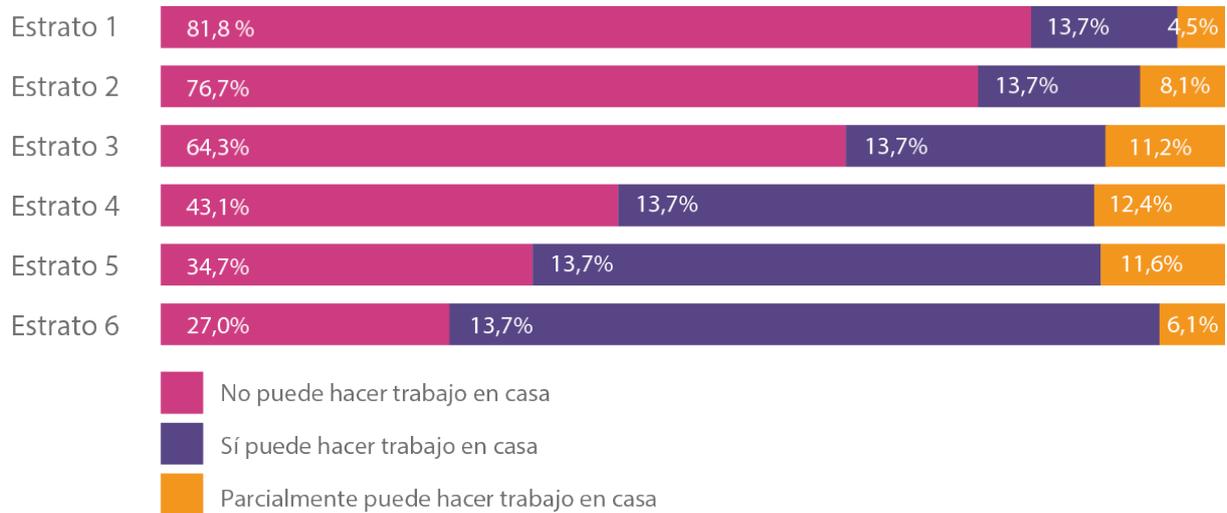
De otra parte, la posibilidad de trabajar desde casa es mayor en estratos socioeconómicos altos. El 14 % de la población ocupada en el estrato 1 podría desempeñar sus funciones en casa, comparado con el 67 % en el estrato 6 (figura 1). Esto demuestra que el trabajo remoto es un privilegio y que dadas las brechas de acceso su implementación podría profundizar las desigualdades sociales.

Específicamente, en el *sector privado* se registra un aumento en el número de personas trabajadoras remotas con ocasión de la pandemia. En octubre de 2020 se registraba que cerca de 6.000 firmas estaban operando de manera remota o combinando presencialidad (mixta) (Perilla Santamaría, 2021). En mayo de 2021, según la Encuesta de Pulso Empresarial realizada por el DANE (2021c), el 11,5 % de las empresas encuestadas reportaron un aumento en el personal trabajando en casa en comparación con el mismo mes de 2020 (figura 2). En las actividades de construcción e industria manufacturera este porcentaje fue de 13,9 % y 13,6 %, respectivamente, seguidas de comercio con 10,5 % y servicios con 10,1 % (figura 3).

⁸ Las principales fuentes de información estadística en relación con el teletrabajo y el trabajo en casa lo constituyen las encuestas realizadas por el dane y los dos estudios de «Penetración de teletrabajo en empresas colombianas» (2018 y 2020), elaborados por el Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones.

Figura 1

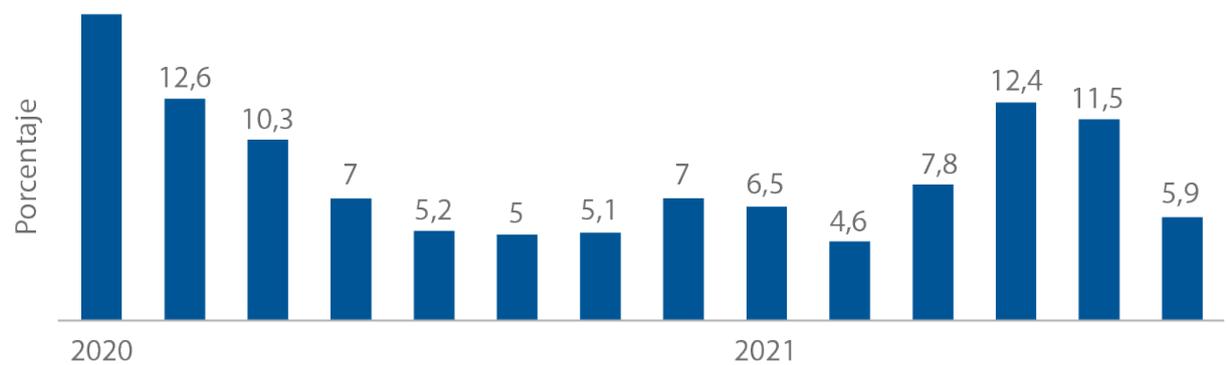
Posibilidad de trabajar desde casa según el estrato socioeconómico. 2019



Fuente: Arrieta et al. (2020), con base en DANE (2019).

Figura 2.

Porcentaje de empresas que reportaron un aumento en el personal trabajando en casa durante el mes de referencia, comparado con el mismo mes del año anterior. Mayo de 2020 - junio de 2021



Fuente: DANE (2021c).

Figura 3

Porcentaje de empresas que reportaron un aumento en el personal trabajando en casa durante el mes de referencia, comparado con el mismo mes del año anterior. Mayo de 2020 - junio de 2021



Fuente: DANE (2021c).

En relación con el *sector público*, según la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público en Colombia, y producto de la normatividad vigente, el 81,4 % de las personas servidoras públicas y contratistas encuestadas trabajaron de manera remota al menos un día por semana, a tiempo parcial o completo. En el periodo de julio a septiembre de 2020, el 18,6 % de las personas encuestadas llevaron a cabo su trabajo de manera presencial a tiempo completo (cinco días por semana), mientras que el 37,2 % trabajaron únicamente de manera remota. Por sexo, del total de personas que no trabajaron de forma remota, el 43,2 % son mujeres y el 56,8 % son hombres (DANE, 2020a).

Ahora bien, respecto a las expectativas que tienen los y las teletrabajadoras, la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público (DANE, 2020a) encuentra que al 67,8 % de las personas encuestadas les gustaría que la entidad para la que trabajan estableciera o mantuviera la posibilidad de teletrabajo o trabajo en casa. Según sexo, al 70,7 % de las mujeres les gustaría seguir en esta modalidad, frente al 64,3 % de los hombres. Incluso, el 57,0 % de las personas encuestadas consideran que todas las funciones se pueden desempeñar de manera efectiva desde casa o desde el lugar de trabajo habitual. Asimismo, según MinTic (2020), 6 de cada 10 empresas implementarían el teletrabajo si pudieran identificar claramente sus beneficios y 4 de cada 10 empresas continuarían en teletrabajo una vez acabada la emergencia sanitaria.

En conclusión, la pandemia causada por la covid-19 cambió forzosamente las dinámicas de trabajo. El trabajo remoto aumentó en más del 80 % desde que se inició la crisis sanitaria

(Torres, 2021), sin que esto signifique que todos los puestos de trabajo que se crearon o que migraron a esta modalidad cuenten con las garantías y derechos laborales necesarios para el desarrollo de un contrato de trabajo de manera remota. En el sector privado, al menos el 11 % de las empresas en actividades económicas como construcción, industria manufacturera y comercio en mayo de 2021 reportaron un aumento en el personal trabajando desde casa. En el sector público, alrededor del 81 % de las personas trabajadoras reportaron trabajar de forma remota al menos un día a la semana. Esta situación tiene impactos sobre el bienestar de las personas trabajadoras y, en particular, de forma diferenciada para mujeres y hombres, lo que será explicado en la sección 3.2. Finalmente, se encuentra que a la mayoría de las personas trabajadoras les gustaría que se estableciera o mantuviera la posibilidad de teletrabajo o trabajo en casa.

3.2 IMPACTOS DEL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El impacto de la pandemia por covid-19 en los mercados de trabajo es muy amplio y afecta a la mayoría de la población en diversos grados. En Colombia, significó la implementación de figuras de trabajo remoto mixtas que ponen en riesgo los derechos de los y las trabajadoras. En particular, para las mujeres la posibilidad de trabajar remotamente trajo afectaciones en términos del aumento de cargas de trabajo no remunerado del hogar, profundización de los roles de género, así como amenazas a su integridad personal y a su salud. En

efecto, la introducción de medidas de confinamiento y distanciamiento físico, los cierres y restricciones de establecimientos que prestan servicios de cuidado han tenido consecuencias nefastas, entre ellas, «licencias (obligatorias) de duración incierta, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y los salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como cierres de empresas» (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

3.2.1 ¿En quién recae la responsabilidad de conciliar la vida laboral y el trabajo de cuidado no remunerado?

A lo largo de los años, y ante la ausencia de una organización social del cuidado paritaria y feminista, se ha impuesto a las mujeres la responsabilidad de conciliar la vida laboral y el trabajo de cuidado no remunerado. Este hecho incide en la manera en que ellas asumen el trabajo remoto y hasta el momento los estudios indican que esa opción de trabajo está propiciando para las mujeres un escenario que representa un retroceso en materia de corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica.

En primera instancia, la expectativa que tiene la entidad empleadora, incluso la población trabajadora, respecto al trabajo remoto es sustancialmente diferente según el sexo de quien desempeña labores de forma remota. En general, cuando los hombres optan por este tipo de trabajo se presupone, social y empresarialmente, que lo hacen para aumentar su productividad y eficiencia en el trabajo, lo que a su vez podría resultar en una mejora para su carrera profesional. En contraste, se asume que las mujeres optan por este tipo de trabajo para poder conciliar las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado con el trabajo remunerado, lo que podría generar menor productividad y representar mayores ausencias o permisos en el trabajo, lo que perjudicaría su carrera profesional en la medida en que las entidades empleadoras tendrían un desincentivo para contratarlas (Tarín, 2020). Con ello, el punto de partida es desventajoso para ellas en tanto la parte empleadora tiene sesgos producto de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género.

Ahora bien, algunos consideran que el trabajo remoto (en todas sus modalidades) es una medida que propicia la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, en la medida en que permite un ahorro en tiempos de desplazamiento y cierta flexibilidad horaria, lo que facilita la realización de trabajos de cuidado y atención de personas que requieren apoyo. En ese sentido, y dado que las mujeres trabajan en ocupaciones con mayor probabilidad de hacerse desde casa y asumen desproporcionadamente el trabajo de cuidado, el riesgo es evidente: las mujeres continuarán siendo quienes usen mayoritariamente los derechos de conciliación, recurrirán con mayor frecuencia que los hombres al trabajo a distancia y con ello se reforzará la actual división sexual del trabajo que las afecta negativamente (De la Puebla, 2020).

Ese riesgo lleva implícito el incremento de la carga total de trabajo de las mujeres, explicado por el aumento tanto del

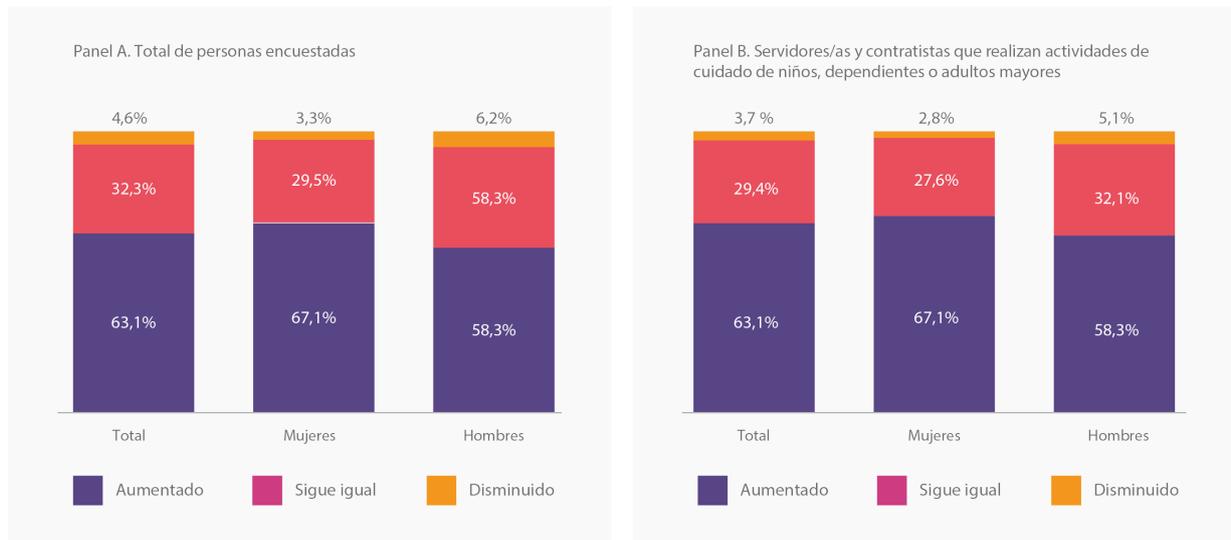
trabajo remunerado como del no remunerado. Las cargas de cuidado ejercen una mayor presión sobre la distribución del tiempo diario. Quienes tienen hijos u otras personas a su cargo en el hogar tienden a destinar tiempo adicional para realizar su trabajo remunerado, ya sea comenzando a trabajar muy temprano en la mañana o prolongando su trabajo en la noche. Además, es posible que dividan la jornada laboral en segmentos más pequeños, intercalados con descansos para el cuidado de los niños y niñas, las tareas domésticas, la educación en el hogar, etcétera (OIT, 2020).

En efecto, el tiempo diario promedio dedicado por las mujeres a actividades de trabajo no remunerado aumentó en 1 hora al pasar de 6 horas y 57 minutos diarios en enero-abril de 2017 a 7 horas y 55 minutos en el mismo periodo de 2021. En contraste, los hombres redujeron el tiempo dedicado a estas actividades en 13 minutos (pasaron de 3 horas y 23 minutos en 2017 a 3 horas y 10 minutos al día en 2021) (DANE, 2021a). Asimismo, si se observa el tiempo total de trabajo —medido como la suma del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo dedicado a oficios del hogar y actividades de cuidado de personas ocupadas—, en 2020 las mujeres trabajaban 64,9 horas a la semana y los hombres 54,6 (DANE, 2020b). Como consecuencia, las mujeres reportan con mayor frecuencia la imposibilidad de lograr un equilibrio entre la vida personal y el trabajo (24,6 % mujeres vs. 21,5 % hombres) (DANE, 2020a).

Lo anterior también se evidencia en el caso específico de las y los trabajadores del sector público. Según la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público en Colombia (DANE, 2020a), en promedio el 63,1 % de las personas encuestadas indican que su carga de trabajo ha aumentado desde el inicio de la pandemia; un 32,3 % indican que sigue igual, y solo un 4,6 % indican que ha disminuido. Por sexo, el 67,1 % de las mujeres encuestadas consideraron que desde el inicio de la pandemia su carga de trabajo había aumentado, en comparación con el 58,3 % de los hombres (Panel A). Es importante resaltar que las personas que realizan actividades de cuidado de niños/niñas, dependientes o adultos mayores reportan con mayor frecuencia que su carga laboral ha aumentado (66,9 % frente al 59,3 % de aquellos que no tienen responsabilidades de cuidado); son las mujeres con este tipo de responsabilidades de cuidado quienes indican un mayor aumento en la carga de trabajo desde el inicio de la pandemia (69,6 % mujeres vs. 62,8 % hombres) (Panel B).

Figura 4.

Desde el inicio de la pandemia en Colombia (marzo de 2020) diría que su carga de trabajo ha:



Fuente: DANE (2020a).

Adicionalmente, la Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (Asociación Nacional de Industriales [ANDI], 2020)⁹ encuentra que el 61 % de las mujeres reportaron trabajar en su empleo más de 8 horas diarias durante el aislamiento, frente a un 5 % que declaró haber trabajado ese tiempo antes de que se decretaran las medidas. Este porcentaje para los hombres durante el tiempo de confinamiento y aislamiento fue de 53,2 % y de 3,5 % antes de las medidas. Es decir, la carga de trabajo remunerado aumentó tanto para hombres como para mujeres, pero en mayor proporción para estas últimas (ANDI, 2020).

La presión de tiempo que se genera por el aumento de cargas de trabajo remunerado y no remunerado también afecta la dedicación a otro tipo de actividades como la formación o las actividades sociales, culturales y de ocio. Así, el 34,2 % de las mujeres encuestadas no realizaron actividades de formación durante el aislamiento, en comparación con el 26,1 % de los hombres. En el mismo sentido, el 51,2 % de las mujeres reportaron no realizar ninguna actividad social, cultural o de ocio frente a 48,3 % de los hombres encuestados (ANDI, 2020).

En conclusión, a pesar de que algunas mujeres que trabajan en el sector público consideran que son más productivas en trabajo remoto, hay amplia evidencia a nivel nacional de que el teletrabajo o trabajo en casa en la pandemia impuso cargas adicionales a las mujeres, quienes ya tenían una carga total de trabajo superior en relación con los hombres. En consecuencia, ellas encuentran que no logran conciliar la vida laboral y el trabajo de cuidado no remunerado. Por lo anterior, para analizar el impacto del trabajo remoto con enfoque de género, es imprescindible considerar factores como el marco normativo establecido de las modalidades de

trabajo, la actual división sexual del trabajo, la provisión pública de cuidados, la cultura organizativa, las políticas y las prácticas de la entidad empleadora (OIT, 2020).

3.2.2 ¿Quiénes perciben un mayor riesgo de violencia con la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa?

Una de las situaciones negativas más importantes que se evidencian en el contexto del confinamiento por covid-19 y el subsecuente aumento del teletrabajo o el trabajo en casa es el incremento de las violencias de género. Las modalidades de trabajo remoto implican una mayor exposición de las mujeres a la convivencia con personas que pueden ser sus agresoras y el aislamiento social puede afectar las redes de apoyo externas que tengan las mujeres en eventuales casos de peligro (Chaparro y Alfonso, 2020). A su vez, para muchas supervivientes de la violencia doméstica, el trabajo remunerado proporciona un alivio en relación con la imprevisibilidad del abuso, por lo que existe un peligro más inmediato al interior del hogar que fuera de él (OIT, 2020).

De acuerdo con la línea de atención 155 de la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, las llamadas por casos de violencia en Colombia se incrementaron en 182 % desde el 25 de marzo al 30 de abril de 2020 (el inicio de la cuarentena) frente al mismo periodo del año anterior (Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES], 2020). Asimismo, según la Encuesta de Pulso Social (DANE, 2021b), en junio de 2021 el 51,1 % de las mujeres consideraron que hoy en día son más frecuentes los comportamientos que representan algún tipo de violencia física, psicológica, económica o sexual comparando con el periodo anterior al inicio de la cuarentena/aislamiento preventivo. Este porcentaje en los hombres fue de 33,6 %.

⁹ La encuesta fue realizada a 8.669 personas trabajadoras, de las cuales el 87 % tuvieron trabajo en casa durante la pandemia.

En efecto, entre enero y julio de 2021 el número de amenazas contra mujeres se incrementó en 24,8 % respecto al mismo periodo de 2020; este porcentaje fue de 19,5 % para los hombres (Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo [SIEDCO], Policía Nacional, 2021). De igual forma, según la circunstancia del hecho, los homicidios contra mujeres por violencia intrafamiliar (32,3 %), interpersonal (21,4 %) y económica (25,4 %) registraron un incremento en el mismo periodo (Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres [SIRDEC], Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses [INMLCF], 2021).

Adicionalmente, una de las modalidades de violencia que se presentan en el contexto de teletrabajo o trabajo en casa es el ciberacoso. De acuerdo con el Ranking PAR de Equidad de Género LATAM 2020, realizado por la firma Aequales (2020), el 60 % de las mujeres de entre 18 y 40 años en Colombia han reportado haber sido acosadas a través de las redes sociales durante la cuarentena. Sin embargo, según este mismo informe, solo el 27,3 % de las empresas privadas consultadas incluyen en sus protocolos el hostigamiento a través de redes sociales y demás canales digitales, y apenas el 28,3 % reforzaron su estrategia de comunicación contra el ciberacoso durante la pandemia.

3.2.3 ¿Los riesgos psicosociales en el marco de la pandemia son los mismos para mujeres y hombres?

Uno de los desafíos más reconocidos en materia de bienestar de las y los teletrabajadores son los riesgos psicosociales. Trabajar en casa durante la pandemia por covid-19 es diferente al teletrabajo o trabajo remoto en condiciones normales, ya que quienes han trabajado desde sus hogares durante un periodo prolongado lo han hecho en condiciones externas difíciles. Esta situación en sí misma ha generado niveles de ansiedad más altos que los que habitualmente se registran en esta modalidad de trabajo (OIT, 2020).

En particular, algunos estudios muestran cómo la población ocupada resultó afectada en este ámbito durante la pandemia. Según la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público (DANE, 2020a), la mayoría de las personas encuestadas reportan que su bienestar no se vio perjudicado por el trabajo remoto. Sin embargo, el 32,0 % de las personas se sintieron más ansiosas teletrabajando o trabajando desde casa que en la oficina. Este porcentaje fue de 30,7 % para las mujeres y de 33,7 % para los hombres. A su vez, el 28,7 % de las personas encuestadas consideran que se sienten solas y/o desconectadas de sus colegas, porcentaje que en las mujeres se ubicó en 25,6 %, mientras que para los hombres fue de 31,3 % (DANE, 2020a). En contraste, según el DANE (2020c), el 23,8 % de la población ocupada reportó sentirse sola, estresada, preocupada o deprimida; para el caso de las mujeres fue de 28,0 %, frente al 21,2 % de los hombres ocupados (DANE, 2020c).

De otra parte, la salud mental de las personas con responsabilidades de cuidado en casa se ve más afectada que la de aque-

llas que no tienen estas tareas. En términos generales, entre las mujeres que estaban ocupadas en agosto de 2020, se registró un aumento en el porcentaje que se sentían solas, estresadas, preocupadas o deprimidas a medida que aumentaban las horas semanales de trabajo doméstico y de cuidado. Así, para las mujeres que dedicaron hasta 10 horas semanales a labores de cuidado, el valor correspondió a 23,3 %, frente al 33,0 % para las mujeres que dedicaban más de 30 horas semanales, rango en el cual se registró que se sentían solas, estresadas, preocupadas o deprimidas (DANE, 2020c). En particular, según la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público (DANE, 2020c), de aquellas personas que tienen a cargo personas sujetas de cuidado, un 22,5 % se sienten más distraídas trabajando desde casa, comparadas con el 19,2 % de personas sin estas responsabilidades.

No obstante, a pesar de estos efectos negativos sobre la salud mental de las personas ocupadas, según los datos disponibles, apenas la mitad de las entidades han ofrecido algún recurso para prevenir o apoyar personas con estas afectaciones: solamente la mitad de las personas encuestadas indican que su entidad brinda los recursos necesarios para apoyar su salud mental (46,8 %) o ha realizado una verificación —o las han orientado sobre una autoevaluación— de su espacio de trabajo en casa (55,3 %). Asimismo, tan solo el 56,5 % reporta tener acceso a un espacio físico de trabajo adecuado (DANE, 2020a).

3.2.4 ¿En qué medida el teletrabajo afecta a las mujeres en los procesos de negociación colectiva?

La mayoría de los trabajos en plataformas digitales no están protegidos por el derecho a la organización sindical, el derecho a huelga o el derecho a la negociación colectiva, ni garantizan el derecho a vacaciones, licencias por enfermedad, seguros de salud, protección a la maternidad o seguro de desempleo (CEPAL, 2021b). Esto dificulta significativamente los procesos de negociación que buscan el bienestar de las y los trabajadores. Adicionalmente, el teletrabajo puede significar una pérdida de derechos que se tenían, por ejemplo, las horas extra o los auxilios de transporte (FESCOL, 2020).

De otra parte, las situaciones particulares de pandemia también afectaron los procesos de negociación colectiva, dado que la mayoría de las organizaciones sindicales optaron por no presentar pliegos de peticiones al observar el contexto económico adverso o desconocido para la mayoría de las empresas. Pese a ello, son pocas las organizaciones que agregan en los procesos de negociación a mujeres negociadoras o puntos del pliego donde se solicitan beneficios para la mujer trabajadora. Sumada a esta situación, la sobrecarga de horas de trabajo de cuidado que la pandemia conlleva les ha dejado menos tiempo a las mujeres para asumir o participar en procesos de negociación colectiva.

De otra parte, en las mesas de negociación las peticiones sobre flexibilidad en horarios para el cuidado son rechazadas generalmente porque, según los empleadores, se les dificulta

el control o funcionamiento de la empresa o entidad. En Colombia, solo la ley 2.121 de 2021 o Ley de Trabajo Remoto contempló la posibilidad de que trabajadores/as y empleadores/as llegaran a acuerdos sobre las tareas de cuidado. No obstante, esta norma solo se aplica a personas que trabajen en dicha modalidad.

3.2.5 Otros impactos

El trabajo remoto limita las interacciones entre quienes integran un equipo y aumenta el riesgo de aislamiento social y profesional de los trabajadores (DANE, 2020a). Las mujeres pueden sentirse menos apoyadas por las directivas y al no haber espacios de interacción su visibilidad puede verse afectada.

De otra parte, otros de los impactos identificados es el incremento de los gastos en el hogar asociados al teletrabajo. En 2020, según la Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (ANDI, 2020), el 46 % de las personas encuestadas experimentaron un aumento en sus gastos personales, lo cual puede estar relacionado con gastos extraordinarios que tuvieron que asumir las familias en cuanto a compra de computadores adicionales, aumento de sus planes de datos de internet para cubrir actividades laborales y académicas en el hogar, adecuación de espacios de trabajo, entre otros. Por sexo, el 46,9 % de las mujeres consideran que sus gastos han aumentado, frente al 45,5 % de los hombres (ANDI, 2020).

4

DESAFÍOS Y PRÁCTICAS QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN

La implementación de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa en Colombia se ha realizado con amplias brechas digitales (geográficas, de ingreso y de género), vacíos normativos, falta de inspección por los organismos de control y ausencia de espacios de diálogo social. A lo anterior, se suma que el incremento del teletrabajo y la regulación del trabajo en casa se producen de una manera no planificada, durante y a causa de la emergencia sanitaria por covid-19. Según MinTic (2020), el 91 % de las empresas colombianas que implementaron el trabajo en casa en 2020 lo hicieron porque fue la única opción durante la emergencia sanitaria por la covid-19. Situaciones que generan condiciones externas que han dificultado aún más su implementación, como el cierre de colegios, centros de atención a personas adultas mayores, restaurantes, entre otros.

Uno de los desafíos importantes en este contexto de aumento del trabajo remoto en el país consiste en suplir las necesidades de conectividad y aumentar las habilidades digitales de las y los trabajadores para la realización efectiva del derecho al trabajo. Las fallas frecuentes en la conexión de internet (indicadas por 27,8 % de las personas encuestadas por la Encuesta sobre los Desafíos del Covid-19 en el Empleo Público en Colombia [DANE, 2020a]), seguidas por la falta de un espacio físico de trabajo adecuado (17,3 %) y la falta de un equipo adecuado (10,0 %) fueron las principales limitantes para implementar el teletrabajo o trabajo en casa. En relación con esto último, solo en pocos casos fueron provistos o subvencionados por la entidad pública computadores (26,7 %) o celulares (5,1 %) (DANE, 2020a).

En concreto, se evidencia la necesidad de aumentar la inversión pública para cerrar la brecha digital en el país, teniendo en cuenta que la conectividad, así como las habilidades digitales constituyen elementos básicos para las dinámicas recientes de trabajo. Al respecto, la CEPAL (2021b) propone universalizar la conectividad y asequibilidad a las tecnologías digitales para enfrentar los impactos provocados por la pandemia por covid-19 en la región. En su propuesta se destaca la provisión de una canasta básica de tecnologías de la información y las comunicaciones integrada por un computador portátil, un teléfono inteligente, una tableta y un plan de conexión para los hogares no conectados. En particular, para Colombia, se estima que la inversión necesaria para cerrar la brecha de acceso digital sería de 1,4 % del PIB, con lo cual el 36,1 % de las mujeres del país se beneficiarían (CEPAL, 2021b).

Respecto a la configuración normativa y la expedición de normas, se pueden observar algunas características que generan nuevos retos. Por una parte, la ley de *trabajo en casa* se aleja de la bilateralidad de las relaciones laborales y permite a la entidad empleadora imponer la modificación del contrato durante la emergencia. Esta situación es sumamente riesgosa, pues uno de los presupuestos esenciales del derecho laboral es el trato diferenciado entre las partes; entidad empleadora y personal trabajador no son partes en igualdad de condiciones, y el facultar a la entidad empleadora a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo puede generar graves perjuicios para las y los trabajadores.

En relación con las nuevas reglas sobre *trabajo remoto*, si bien es un avance el reconocimiento de las tareas de cuidado, el derecho de interrumpir la jornada o de pactar una jornada acorde a las necesidades, esto está sujeto a la negociación entre dos partes desiguales: de un lado la parte trabajadora y del otro la empleadora, siendo la primera la que tiene menos poder de negociación pues tiene una doble necesidad, la premura de percibir un ingreso y la obligación del cuidado de su familia. No siempre la voluntad de las partes va a ser la forma adecuada de protección, pues ante situaciones de extrema necesidad, en especial por la falta de acompañamiento adecuado del sistema de seguridad social a personas con discapacidad, adultos mayores que requieran asistencia o el cuidado de los hijos e hijas, los trabajadores y trabajadoras en muchos casos tienen como única opción la realización de tareas de cuidado por sobre el continuar trabajando.

El cambio social que implica realizar trabajos desde los hogares, en cualquiera de las modalidades, cuando esta situación se cruza con factores de convivencia o estudio con otros familiares, ha generado una carga familiar o laboral importante para las y los trabajadores, con efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés del personal trabajador remoto (OIT, 2020). El aumento de casos derivados del estrés o enfermedades similares producidos por estos cambios requiere de la elaboración de programas y acompañamiento psicológico para los cuales empresas, trabajadores y trabajadoras o las entidades de riesgos laborales o de salud no tienen capacidad de atención. Tanto estas entidades como los actores sociales deben prever medidas de protección al respecto a muy corto plazo.

Es preocupante la capacidad de entidades como el Ministerio del Trabajo respecto a la inspección laboral. En Colombia desde que se decretó el aislamiento obligatorio pasaron cinco meses antes de que se reactivara el servicio de inspección laboral, esto mediante las TIC. La ausencia de inspección en el lugar de trabajo puede ser muy perjudicial, en especial para las y los trabajadores que utilizan TIC si los inspectores no tienen acceso a reportes de programas de control, videos o demás herramientas tecnológicas que permitan una revisión de situaciones de acoso laboral o de exceso sobre jornadas de trabajo. No existe una conexión entre las ARL o entidades de salud con el Ministerio del Trabajo que permita la realización preventiva de visitas o inspecciones en casos de afectaciones a la salud por estrés laboral.

Al respecto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece que las personas teletrabajadoras deberían poder gestionar la organización de su tiempo de trabajo, y que la carga de trabajo y las normas de rendimiento de quien teletrabaja deberían ser equivalentes a las de quienes realizan sus tareas en las instalaciones de la entidad empleadora. Por ello, se deberán adaptar las evaluaciones de desempeño, pues los ascensos o reconocimientos no deberían estar influenciados por el grado de presencialidad que tuvieron los trabajadores y trabajadoras, así como tampoco se debería penalizar a quienes no trabajaron al máximo de su capacidad durante la pandemia en razón de las responsabilidades familiares, entre ellas, la educación de niños y niñas en el hogar (OIT, 2020).

En términos de género, a pesar de que el teletrabajo puede representar para las mujeres una oportunidad para avanzar en materia de autonomía económica, es fundamental la implementación de otra forma de organización social de los cuidados en la cual se busque reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre Estado, mercado, comunidad y hogares. Para ello, será necesario promover procesos de concertación social en los que se demande la garantía de los derechos de la población trabajadora, particularmente de las mujeres trabajadoras, y se aborde como tema principal la reorganización del tiempo de trabajo. Esto contribuirá a la garantía de la soberanía del tiempo de las y los trabajadores, considerando que el trabajo remunerado depende enteramente de la provisión de servicios de cuidado que realizan mayoritariamente las mujeres a través del trabajo no remunerado.

En este punto, es fundamental que las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo en casa, garanticen opciones viables para avanzar en la conciliación responsable que deben asumir tanto hombres como mujeres entre el trabajo remunerado y la vida privada. Por ejemplo, las empresas deberían conocer los requerimientos de cuidado de los hogares del personal de trabajo, a través de diagnósticos rápidos sobre las necesidades de cuidado de sus trabajadores y trabajadoras, entre estos, información sobre los miembros del hogar, en particular la presencia de personas dependientes. Adicional a esto, las entidades empleadoras podrían alentar a los hombres a compartir por igual estas responsabilidades mediante la participación de los empleados en iniciativas creativas, como la elaboración de modelos

de buenas prácticas, campañas en las redes sociales, blogs internos, o fotografías, videos, entre otras (OIT, 2020).

A su vez, las entidades empleadoras tienen un papel importante en la sensibilización, prevención, denuncia y seguimiento de posibles actos de violencia de género, así como en el apoyo a las posibles víctimas que hacen parte de sus organizaciones. Dentro de las políticas internas de las empresas, se debería contemplar la atención y apoyo a las víctimas de las violencias de género cuando el lugar de trabajo es el hogar, además de situaciones como el ciberacoso. El reconocimiento de estas situaciones en teletrabajo o trabajo en casa debe implicar para las empresas proveer información sobre los mecanismos de denuncia a sus empleadas/os y construir canales de comunicación efectivos ante situaciones de emergencia (OIT, 2020).

De otra parte, la producción y la difusión de información estadística en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa son fundamentales para monitorear la situación del personal teletrabajador. Se requiere de información actualizada desagregada por sexo relacionada con conectividad en el hogar, provisión de herramientas digitales, riesgos laborales, así como riesgos psicosociales derivados de esta modalidad de trabajo e información sobre otras garantías laborales (Secretaría Salud, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2020). La OIT (2020) recomienda que además de las cifras que deberían recopilar y difundir de manera periódica las entidades públicas, las organizaciones privadas también deberían hacerlo, incluso las relativas a la pandemia y desglosadas por sexo, a fin de comprender cómo distintos factores afectan de manera diferente a hombres y mujeres.

Finalmente, los sindicatos deberán tener clara la importancia de la perspectiva de género en el marco de las negociaciones colectivas. Por lo cual, es esencial incluir a las mujeres y la dimensión de género en las respuestas y negociaciones que se desarrollen en el marco de la implementación de las medidas de teletrabajo y trabajo en casa. Por ejemplo, la desconexión digital es una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar (Secretaría Salud, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2020).

5

CONCLUSIONES

5.1 BALANCE DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS: DESIGUALDADES SOCIALES Y DE GÉNERO

- El acceso a internet con velocidades de red adecuadas condiciona el derecho al trabajo, particularmente en modalidades como el teletrabajo o trabajo en casa. En Colombia se registran brechas digitales, mayoritariamente entre quintiles de ingreso y zonas urbanas y rurales, lo que ha profundizado las desigualdades sociales.
- En el 2020, 18 % de las empresas colombianas encuestadas implementaron el teletrabajo, 19 % el trabajo en casa y 12 % implementaron alguna modalidad pero la abandonaron (MinTic, 2021). El número de empresas que implementaron teletrabajo aumentó 33,6 %, llegando a 17.253, y el número de personas trabajadoras aumentó 71,1 %, llegando a 122.278. En trabajo en casa, aunque no se cuenta con cifras previas comparables, se registró que en 2020 18.758 empresas habían implementado esta modalidad (MinTic, 2021).
- La posibilidad de trabajar remotamente incrementó el tiempo total de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado) realizado por las mujeres, lo que profundizó las brechas de género. En 2020, las mujeres trabajaron en total 63,4 horas semanales y los hombres 54,6 horas, por lo que se registró una brecha de 10,3 horas semanales (DANE, 2021a). Asimismo, las personas que realizan actividades de cuidado de niños/niñas, dependientes o adultos mayores reportaron con mayor frecuencia que su carga laboral había aumentado (66,9 % frente al 59,3 % de aquellos que no tienen responsabilidades de cuidado), y las mujeres son quienes indican un mayor aumento en la carga de trabajo desde el inicio de la pandemia en el país (69,6 % mujeres vs. 62,8 % hombres) (DANE, 2021a).

5.2 NORMAS INCOMPLETAS

- La normatividad relacionada con el trabajo remoto emitida por el Congreso de la República en el marco de la pandemia por covid-19 tiene dos omisiones evidentes que generan vacíos respecto a las necesidades de protección de derechos. En primer lugar, son leyes creadas sin enfoque de género pues no abordan las

problemáticas relacionadas con el aumento del tiempo dedicado por las mujeres para asumir el trabajo de cuidado no remunerado, afectaciones psicosociales, aumento de gastos, mayores barreras para el acceso a internet o brechas en el desarrollo de habilidades digitales. La Ley de Trabajo Remoto, que reconoce tareas de cuidado, es solo para los casos en que el o la trabajadora sea el/la único/a responsable de personas con algún grado de dependencia.

- En segundo lugar, y pese a que la sentencia C-351/13 ya lo había declarado, la normatividad relacionada con modalidades de trabajo remoto mediado por TIC ha sido expedida sin participación de las organizaciones sindicales o procesos de discusión en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Por ello, se deja de lado que la parte trabajadora y empleadora no se encuentran en igualdad de condiciones al negociar derechos laborales, por lo cual cualquier tipo de protección podría ser insuficiente.
- El derecho mínimo de desconexión o intimidad que se consagra como una regla alrededor de la jornada de trabajo no tiene en la regulación consecuencias jurídicas particulares de protección. Eventualmente podría generarse un proceso de acoso laboral (declarativo) o un proceso administrativo por violación de normas (en el cual la inspección laboral podría como máximo imponer una multa, sin generar órdenes de protección). Por su parte, el derecho de interrupción del personal trabajador remoto está condicionado a la autorización previa de la entidad empleadora, siendo este un factor limitante dado el bajo poder de negociación de quien trabaja.

5.3 CONTROL SOBRE VIOLACIÓN DE DERECHOS INEXISTENTE

- La protección de derechos laborales en las distintas formas de regulación del trabajo por medio de TIC es insuficiente. Ninguno de los informes presentados al Congreso de la República reporta las investigaciones o sanciones sobre violación de derechos a personas teletrabajadoras, o siquiera inspecciones de sus condiciones de trabajo antes, durante o después de la pandemia. Sobre el particular, en respuesta realizada

por el despacho del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección,¹⁰ entre 2018 y 2020 se llevó tan solo una investigación sin resultado hasta la fecha (en 2019), y otras 9 investigaciones en 2020, de las cuales 4 se han archivado y 5 aún no obtienen resultados. Así, el Ministerio del Trabajo no ha impuesto una sola sanción por violación de derechos laborales de teletrabajadores.

- El trabajo en casa es regulado con facultades unilaterales de la entidad empleadora, el trabajo remoto prohíbe el derecho de retornar a condiciones anteriores para las y los trabajadores y omite cualquier forma de control de la inspección de trabajo.

5.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Se requiere más que nunca la actualización de medidas de negociación colectiva para los sindicatos, con objetivos de disminución de jornadas y consecuencias jurídicas ante la violación de derechos de trabajadores y trabajadoras mediados por TIC; especialmente medidas con enfoque de género para impactar efectivamente en la redistribución de cargas, o generación de políticas relacionadas con servicios de cuidado. Esto debe ser priorizado por las organizaciones sindicales, no solo para la negociación de convenciones en sectores privados o públicos, sino para la elaboración de políticas públicas laborales y programas de inspección laboral tanto preventiva como sancionatoria.

¹⁰ Radicado 08SE202130000000050184 del 1 de septiembre de 2021.

Bibliografía

- Venera, S.** (2021, abril 10). El ciberacoso en Colombia se agrava en medio del aislamiento por la pandemia. *Plaza Capital*. Recuperado de <https://plazacapital.co/ciudadania/5492-nuevas-medidas-de-aislamiento-mismas-formas-de-violencia-asi-es-el-ciberacoso-en-colombia-durante-la-pandemia>
- Arrieta, E., Sierra, J., Londoño, C., Vieco, J., Zuleta, J., y Zea, C.** (2020). *Trabajar desde casa: Posibilidades y desafíos*. Centro de Estudios Sociales y Laborales.
- Asociación Nacional de Industriales.** (2020). *Más equidad: Resultados de la Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal de 2020*. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Uploads/INFORME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo.** (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TIC*.
- Chaparro, L., y Alfonso, H.** (2020). Impactos de la covid-19 en la violencia contra las mujeres: El caso de Bogotá (Colombia). *Revista Nova*, 35(18).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2020). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del covid-19*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2021a). *Cepalstat. Base de datos y publicaciones estadísticas*. Recuperado de https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2021b). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/1002021-version_final_final_para_lanzamiento_3.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2021c). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los impactos del covid-19*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/final_final_covid19_digital_26_agosto.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos.** (2013). *Libertad de expresión e internet*. Bogotá: CIDH.
- Congreso de la República.** (2007, junio 13). Proyecto de ley 170 de 2006 Senado. *Gaceta 226 del Congreso*, p. 2.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social.** (2020). *Documento 3999: Estrategia de repuesta inicial ante los efectos de la pandemia del covid-19 sobre la salud pública, los hogares, el aparato productivo y las finanzas públicas*. Departamento Nacional de Planeación.
- De la Puebla, A.** (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: Una perspectiva de género. *Labos*, 1(3), 4-11. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2019). *Encuesta nacional de calidad de vida*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2019>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2020a). *Encuesta sobre los desafíos del covid-19 en el empleo público en Colombia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-los-desafios-del-covid-19-en-el-empleo-publico-en-colombia>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2020b). *Gran encuesta integrada de hogares*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2020c). *Informe especial salud mental en Colombia: Una aproximación desde las estadísticas oficiales en el contexto de pandemia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/webinar/presentacion-webinar-salud-mental-en-colombia-21-10-2020.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2021a). *Encuesta nacional de uso del tiempo*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2021b, marzo). *Encuesta Pulso Social*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2021c, mayo). *Encuesta Pulso Empresarial*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/encuesta-pulso-empresarial/encuesta-pulso-empresarial-historicos>
- FESCOL.** (2020). *Conversatorio regional Regulación del teletrabajo desde un enfoque feminista y de derechos*.
- Lamprea-Barragán, T., Ospina-Cartagena, V., Hernández-Díaz, G., y Rivera-Moreno, A.** (2020). *Una medida de los efectos potenciales del covid-19 en el empleo: El caso de la política de aislamiento preventivo obligatorio en Colombia*. Archivos de Economía, 508.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.** (2020). *Quinto estudio de percepción y penetración en empresas colombianas 2020*. Recuperado de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-179224_recurso_1.pdf
- Ministerio del Trabajo.** (2020). *Informe Sector Trabajo al Congreso de la Republica 2019-2020*. Bogotá.
- Ningel, J., y Neiman, B.** (2020). *How Many Jobs Can be Done at Home?* Becker Friedman Institute.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella: Guía práctica*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Perilla Santamaría, S. (2021, marzo 13). Regresan las discusiones para regular el trabajo en casa. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/regresan-las-discusiones-para-regular-el-trabajo-en-casa-549999>

Secretaría Salud, Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2020). *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de ccoo. Recuperado de <https://fsc.ccoo.es/0002c75c3b86bf99e6f28caa061aef13000050.pdf>

Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravenacional y Operativo, Policía Nacional. (2021). *Estadística delictiva*. Recuperado de <https://www.policia.gov.co/grupo-informacion-criminalidad/estadistica-delictiva>

Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres, Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2021). *Reporte comparativo enero 2020-mayo 2021*.

Tarín, C. (2020). Presentación en seminario en línea Teletrabajo y Cuidados. Madrid. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=LsfhujpN1ol>

Torres, G. (2021, abril 1). Teletrabajo, una oportunidad de crecimiento para ciudades intermedias del país. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/especiales/mis-documentos-semana-santa-2021/teletrabajo-una-oportunidad-de-crecimiento-para-ciudades-intermedias-del-pais-3147781>. Recuperado el 16 de agosto de 2021.

Vargas Rubio, P. A. (2021a, febrero 23). Casi la mitad de las empresas seguirá con el teletrabajo cuando termine la pandemia. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/especiales/los-legados-de-una-crisis/casi-la-mitad-de-las-empresas-seguira-con-el-teletrabajo-cuando-termine-la-pandemia-3129442>. Recuperado el 16 de agosto de 2021

World Wide Web Foundation. (2020). *Women's Rights Online: Closing the digital gender gap for a more equal world*. Recuperado de <http://webfoundation.org/docs/2020/10/Womens-Rights-Online-Report-1.pdf>

ACERCA DE LOS AUTORES

Diana Milena Ávila-Moreno. Economista, feminista colombiana. Magíster en Políticas Públicas y doctoranda en Estudios de Género y Políticas de Igualdad. Consultora independiente. Integrante de la Mesa de Economía Feminista de Bogotá, Colombia. Correo electrónico: dmavilam@unal.edu.co

Andrés Felipe Sánchez Duque. Abogado laboralista, magíster en Derechos Sociales y Políticas Públicas. Asesor sindical y docente de la Universidad Santo Tomás, Colombia, en el área de derecho laboral administrativo. Consultor externo de la Organización Internacional del Trabajo en temas de migraciones y derechos laborales.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Toma Partido es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección: María Lila Ltaif

Diagramación y diseño: Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:
toma-partido.fes.de

Contacto:
tomapartido@fes.de

TOMAPARTIDO

ISBN
978-9915-9369-7-0

TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

Derechos laborales y género durante la pandemia por covid-19



Las modalidades de trabajo remoto en Colombia se han implementado con amplias brechas digitales (geográficas y de ingreso), vacíos normativos, falta de inspección por los organismos de control y ausencia de espacios de diálogo social.

El trabajo remoto incrementó el tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado) de las mujeres. Por ello, a pesar de que este tipo de trabajo les puede representar una oportunidad para alcanzar la autonomía económica, se requiere otra forma de organización social de los cuidados que busque reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado entre Estado, mercado, comunidad y hogares.



Se evidencia la necesidad de aumentar la inversión pública para cerrar la brecha digital en el país, teniendo en cuenta que la conectividad, así como las habilidades digitales, es un elemento básico de las dinámicas recientes de trabajo.

En materia de normatividad, seguimiento e inspección, deben implementarse medidas que garanticen la protección de derechos laborales en las distintas formas de regulación del trabajo por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), pues hasta el momento estas son insuficientes. Ninguno de los informes presentados al Congreso de la República reporta investigaciones o sanciones sobre violación de derechos de personas teletrabajadoras, o siquiera visitas para relevar sus condiciones de trabajo antes, durante o después de la pandemia. Se requiere la actualización de medidas de negociación colectiva para los sindicatos, con los objetivos de disminución de jornadas y consecuencias jurídicas ante la violación de derechos de las y los



trabajadores mediados por TIC, especialmente medidas con enfoque de género para impactar efectivamente en la redistribución de cargas, o generación de políticas relacionadas con servicios de cuidado. Esto debe ser priorizado por las organizaciones sindicales no solo para la negociación de convenciones en sectores privados o públicos, sino para la elaboración de políticas públicas laborales y programas de inspección laboral tanto preventiva como sancionatoria.

Para más información: toma-partido.fes.de | tomapartido@fes.de