

**9° CONGRESO SINDICAL DE RIESGOS
LABORALES
"DIGITALIZACIÓN DE LA SOCIEDAD, NUEVAS
FORMAS DE TRABAJO Y SALUD MENTAL"**

**POSIBILIDADES Y RIESGOS DEL TELETRABAJO, EL TRABAJO EN
CASA Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN COLOMBIA**

MARIA ROCIO BEDOYA BEDOYA
PROFESORA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Medellín, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, agosto 24 de 2022

TEMARIO

Presentación

1. Enfoque teórico
2. Metodología
3. Teletrabajo
4. Trabajo en casa
5. Trabajo en Plataformas digitales

Reflexiones Finales

PRESENTACIÓN

El propósito de esta ponencia es reflexionar acerca de los efectos y las consecuencias que vienen provocando las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en el mundo del trabajo. Para ello, se analizarán las condiciones psicosociales, socio laborales y los mecanismos de incidencia y protección de los trabajadores que se encuentran en teletrabajo, trabajo en casa y en trabajo en plataformas digitales

ENFOQUE TEÓRICO

Trabajo Decente es aquel que se desarrolla en el marco del respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo. De acuerdo con la OIT (2014), el trabajo decente se estructura sobre la base de cuatro pilares:

El empleo mismo

Los derechos en el trabajo

Seguridad y Protección Social

Representación y Diálogo Social

Trabajo Digno aquel que se desarrolla bajo condiciones justas y protegidas para todos sus ciudadanos.

METODOLOGÍA

Análisis Documental

- (Fuentes privadas y públicas)

Estudio de Casos

- (Rappi y I-food)

TELETRABAJO

(LEY 1221 DE 2008 Y DECRETO REGLAMENTARIO 0884 DE 2012)

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Se trata de pensar las labores de trabajo de una manera más flexible. Puede ser suplementario, autónomo y móvil.

¿Cuáles las posibilidades y los riesgos de esta forma de trabajo?



POSIBILIDADES

- Autonomía, responsabilidad, ética
- Confianza de los jefes
- Más tiempo para el trabajador/a
- Ahorro de costos en infraestructura y mantenimiento de la empresa o institución
- Modificación de la cultura organizacional
- Mayor apropiación de las TIC
- Cuidado del medio ambiente
- Horarios flexibles

Resultados de Prueba Piloto en UdeA en 2019 con 753:

- Mayor Calidad de vida para los trabajadores/as (más tiempo para el trabajador y su familia)
- Mayor Calidad institucional (mejor uso de los espacios)
- Mayor Cuidado del Medio Ambiente (menos tráfico)

RIESGOS

Psicosociales y Sociolaborales:

- ¿Cómo estoy?, ¿cómo están las personas que me rodean?, ¿qué me gusta y qué no me gusta de esta modalidad de trabajo?, ¿cómo va la relación con mi equipo de trabajo?, ¿cómo puedo estar mejor?

Ocupacionales:

- El puesto de trabajo, lo técnico y lo tecnológico

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SOCIOLABORALES

- Soledad
- Quietud
- Ansiedad
- Depresión
- Irritabilidad
- Pérdida del placer y el disfrute de las actividades diarias
- Ciberadicción
- Pérdida de la memoria
- Pérdida del rol a nivel laboral y social
- Sobrecarga de trabajo
- Fatiga mental

Riesgos ocupacionales

El puesto de trabajo

- Espacio cómodo y confortable, conexiones eléctricas e internas ,
- Seguridad adecuada del puesto de trabajo,
- Ambiente: buen espacio, iluminado y con buena concentración
- Buen computador, buen escritorio, buena postura, pausas activas.

Lo técnico

- Extintor químico seco de 10 libras
- Riesgo mecánico de la silla
- Riesgo de caídas por escaleras
- Tipos de escritorios, tipos de sillas

Lo tecnológico

- Computador de unas determinadas especificaciones de procesador y memoria
- Tipo de Monitor
- Tipo de teclado
- Licencia
- Velocidad de conexión a internet y herramientas digitales

GARANTÍAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Una de las garantías de los teletrabajadores es la igualdad en comparación con los demás empleados. Esto, a su vez, implica la protección en materia de seguridad social, incluyendo los riesgos profesionales. Tendrán, entonces, un tratamiento de conformidad con lo previsto para el régimen general de seguridad social.

OTRAS GARANTÍAS DE LOS TELETRABAJADORES

LEGALES

Vigilancia especial del Ministerio de Trabajo para evitar excesivas cargas de trabajo

Igual salario que para trabajadores presenciales que realizan igual labor


Trabajo habitual bajo esta modalidad

No pago de horas extras ni trabajo nocturno

Derecho a la desconexión

Igualdad de trato a todos los trabajadores

CONSTITUCIONALES

- Derecho a la igualdad
 - Derecho al trabajo
 - Derechos de asociación, negociación y huelga
 - Protección al empleo y a la seguridad social
 - Derecho a acceder a formación
 - Derecho a la maternidad
 - Derecho a la intimidad
 - Derecho a la privacidad
- 

TRABAJO EN CASA

CIRCULARES 021 Y 041 DE MINTRABAJO DE 2020 Y LEY 2088 DE 2021

)

Es aquel, que se desarrolla, transitoriamente, donde no se requiera de presencia física del trabajador o del funcionario en las instalaciones donde habitualmente realiza sus tareas; y sin modificar ni desmejorar la naturaleza del contrato o relación laboral, donde el trabajador puede prestar sus servicios desde un lugar remoto, usando especialmente (no exclusivamente) tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos.

COMENTARIOS A LA LEY DE TRABAJO EN CASA

- El concepto apareció durante la pandemia con la circular 021 de 2020 del Mintrabajo.
- La diferencia entre el teletrabajo y el trabajo en casa consiste en que el primero es una forma permanente de trabajo y el segundo es una medida excepcional y temporal.
- No está claro qué derechos y obligaciones tienen las personas que trabajan en casa ni cuándo deberán volver a trabajar de forma presencial, si es que deben hacerlo.
- El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.
- Las directrices del Mintrabajo son meramente informativas (circulares), lo que aumenta la confusión.
- Se requiere una regulación más precisa sobre derechos, obligaciones y formas de protección legal.
- La desconexión laboral es un derecho de los trabajadores que los empleadores deben respetar
- Equipos necesarios y auxilio de conectividad son otros derechos de los trabajadores en casa.
- Que las ARL protejan la salud física y mental de los trabajadores en casa
- Que el Ministerio del Trabajo vigile y controle la protección de los derechos laborales y de la seguridad social durante el trabajo en casa.

VACÍOS DE LA LEY DE TRABAJO EN CASA

- Entiende el trabajo en casa como un fenómeno temporal que tiene lugar en situaciones "ocasionales, excepcionales o especiales", pero no explica a qué tipo de situaciones se refiere exactamente.
- Permite que las partes pacten el término del trabajo en casa y que el empleador lo dé por terminado de forma unilateral cuando las situaciones "ocasionales, excepcionales o especiales" hayan desaparecido (lo que podría conducir a una arbitrariedad).
- No garantiza auxilio de conectividad ni ayudas adicionales para los trabajadores que ganan más de dos millones de pesos
- No busca que las personas que realizan tareas de cuidado -mayoritariamente mujeres- concilien su vida laboral con su vida familiar.
- Aunque establece que todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión, no incluye ninguna propuesta que tenga en cuenta las desigualdades de género.
- Pasa por alto que el derecho a la privacidad y la inviolabilidad del domicilio harán difícil que el Ministerio de Trabajo vigile y controle las condiciones laborales del trabajo en casa.
- Con una planta de tan solo 776 inspectores de trabajo en todo el país, no hay capacidad institucional para asegurar que con esta modalidad de trabajo se cumple con la ley.

PROPUESTAS

- Es necesario establecer definiciones conceptuales claras y límites temporales que impidan que el trabajo en casa se confunda con el teletrabajo y, sobre todo, que los empleadores tomen decisiones injustificadas y unilaterales.
- Sería importante incluir la perspectiva de género y promover medidas para impedir que los empleadores discriminen o acosen de forma directa o indirecta a las trabajadoras.
- Se debe tener en cuenta las exigencias adicionales que el trabajo en casa presenta para las mujeres y los riesgos a los que se exponen; ignorar el enfoque de género es perpetuar desigualdades y discriminaciones que afectan mayormente a las mujeres.
- Sería deseable también, incluir herramientas que permitan la vigilancia y el control efectivo por parte del Ministerio de Trabajo. Un buen referente es la medida que rige el registro de teletrabajadores incluida en la Ley 1221 de 2008.

IMPACTOS PSICOSOCIALES Y SOCIOLABORALES

- Miedo
- Zozobra
- Imposibilidad de interacción con compañeros de trabajo
- Límites a los derechos de reunión, asociación y negociación colectiva
- Trastornos del sueño
- Quietud
- Dolores de espalda y cuello por permanecer tanto tiempo frente al computador
- Uso excesivo de tecnologías
- Poca o nula sociabilidad
- Dificultades para ejercer el derecho a la protesta y la acción colectiva

GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES

EN LA HABILITACIÓN Y EL EJERCICIO DEL TRABAJO EN CASA

La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa

La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores

Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

- El derecho a la desconexión
- Coordinación entre empleador y trabajador
- El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas
- Horario y jornada del CST, salva trabajadores de dirección, confianza o manejo.
- Derecho a auxilio de conectividad por Aux. Transporte
- Mismas garantías laborales, sindicales y de seguridad social

GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES EN CASA

La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control.

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

- El trabajo en plataformas digitales es una expresión de los nuevos desarrollos en tecnologías y comunicaciones. Las relaciones de trabajo que se establecen en estas, generan nuevas discusiones en torno a la existencia del contrato de trabajo y la ausencia de mecanismos de protección social y diálogo social debido al desconocimiento de la calidad de trabajadores de quienes prestan servicios para esas plataformas

CARACTERÍSTICAS SEGÚN ENCUESTA OIT (2017)

- "La paga no es justa"
- "El salario es insuficiente"
- "Me gustaría que hubiera directrices normalizadas para remuneraciones justas"
- "La forma de pago a veces es con vales y regalos y no en efectivo"
- "El trabajador tiene que pagar el costo de los servicios de transferencia monetaria como PayPal"
- "Una de cada cinco personas vive en un hogar cuyo ingreso mensual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas"
- Es práctica habitual contratarlos como independiente, esto es sin beneficios laborales
- Quienes dependen del trabajo en plataformas digitales, están desprotegidos del sistema de seguridad social.
- No son simplemente colaboradores, sino trabajadores subordinados
- Son los trabajadores los que asumen todos los riesgos sin ninguna protección social
- Res. 015 de 2000 protocolo como para otro país.
- La plataforma hace y define el pago por el algoritmo, el dueño de la plataforma hace formación, controla los pedidos, define el pago, exige estar libre y disponible a los trabajadores
- Los repartidores son el corazón del negocio y

CONFLICTOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

1. Conflictos discursivos (Economía colaborativa eufemismo en el capitalismo de plataformas. Falsos autónomos desregulados).

2. Conflictos materiales:

2.1 La extracción de renta en las plataformas digitales (startup, empresas unicornio)

2.2 Mercado laboral. (Covid 19, migración, desempleo, etc.)

2.3 Espacio urbano. (seguridad vial, ocupación del espacio público)

3. Conflicto Laborales:

3.1. Individuales (derecho a un salario digno, a las prestaciones sociales y a la seguridad social)

3.2. Colectivos: (derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga)

CONDICIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE RAPPI Y I-FOOD

- ✓ Contrato de trabajo (subordinación, prestación personal del servicio y remuneración).
- ✓ Jornada de trabajo excede la jornada legal de 8 horas:
"Uno mismo aquí tiene la ventaja de lo que uno quiera ganar o quiera prescindir en el día, si quiere trabajar poco pues sabe que va a ganar poco, pero si trabaja un horario... Por ejemplo, yo trabajo de ocho de la mañana a diez de la noche, todos los días. (O.E.M.,14 de septiembre de 2021"
- ✓ Instrumentos de trabajo como celular, bicicleta o moto, maletín, gorro, chaqueta por cuenta del trabajador.
- ✓ Salud, Pensiones y ARL con Seguro colectivo de accidentes personales y protección integral y muchas veces por cuenta de los trabajadores.
- ✓ Sistema de recompensas y sanciones definido y controlado por el dueño de la plataforma (repartidor diamante, plata, bronce).

ACCIÓN COLECTIVA

- Espacio de los trabajadores: De la fabrica a al ciberespacio y del ciberespacio a las calles de la urbe.
- Empleador Difuso: ¿Quién es? y ¿Dónde esta?
- Solidaridad e identidad colectiva entre repartidores

REPERTORIOS

- Procesos de "capacitación" entre los mismos repartidores.
- Redes de apoyo a través de redes sociales.
- Colectas entre los repartidores.
- Solidaridad sindical: Caso Unión de trabajadores de plataformas -UNIDAPP-
- Objetivos sindicales: pago justo, seguridad social, soporte técnico.
- Procesos pedagógicos
- Movilizaciones
- Protestas: Desconexión alternativa a la huelga.
- Derecho desde abajo: Acciones legales. (AT Y DP)

REFLEXIONES FINALES

Como lo habían advertido previamente Aldous Huxley en su obra *Un mundo feliz* (1932) y George Orwell en su novela *1984* (1948), estamos llegando a la época de las "dictaduras digitales", donde la revolución de la tecnología, de la informática, de la biotecnología, de la nanotecnología, de la neurociencia, de la robótica, han permitido crear la inteligencia artificial que amenaza las formas clásicas del trabajo en cuanto permite a los científicos acceder a los humanos y comprender cómo toman sus decisiones mediante patrones y probabilidades. La inteligencia artificial supera a los humanos en cuanto a la conectividad (redes) y la capacidad permanente de actualización (innovación).

REFLEXIONES FINALES

De acuerdo con Yuval Noah Harari, es posible que el mercado laboral en **2050** esté caracterizado por la cooperación entre los humanos y la inteligencia artificial, en lugar de la competición (esto se ilustra en la serie rusa de Netflix "*mejores que nosotros*", pero por ahora "ningún empleo humano estará jamás a salvo de la amenaza de la automatización futura porque el aprendizaje automático y la robótica seguirán mejorando).

Semejante inestabilidad hará así mismo que sea más difícil organizar sindicatos o conseguir derechos laborales. Ya en la actualidad muchos empleos nuevos en economías avanzadas implican trabajo temporal no protegido, trabajadores autónomos y trabajo ocasional. ¿Cómo se sindicaliza una profesión que surge de pronto y desaparece en una década? (Harari, 2018: 48, Lecciones para el siglo XXI).

REFLEXIONES FINALES

- ✓ Si bien el teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales (menos accidentes de trabajo), a su vez puede significar un aumento significativo de las enfermedades mentales.
- ✓ La crisis generada por la pandemia de la COVID-19 en todo el mundo ha tenido profundas implicaciones sanitarias, económicas y sociales (Bello y Canova, 2020) y ha afectado a las tendencias vigentes en los mercados laborales, muchas de ellas, relacionadas con el cambio tecnológico caracterizado por la digitalización (Weller, 2020), cuyo ritmo se ha acelerado vertiginosamente durante el último año (OIT, 2020, Nagel, 2020).
- ✓ De este modo, la actual situación ha obligado a muchas empresas y trabajadores a cambiar de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su trabajo (INE, 2020), diseñando un entorno laboral diferente (Solís, 2021) en el cual la transformación digital constituye un factor crucial (European Parliament, 2021).