



Las nuevas condiciones del teletrabajo y trabajo a distancia

50° Diálogo de la Mesa Laboral

17 de octubre de 2021

Participantes:

Christian Améstegui, Gonzalo Rodríguez, Rubén Zabaleta, Edwin Ríos y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha obligado a trabajadores y empleadores a adaptarse a una práctica laboral muy poco conocida antes de la pandemia: el teletrabajo y el trabajo a distancia. A su vez, las tecnologías de información y comunicación (TIC) hoy disponibles, permiten a las entidades, empresas y organizaciones públicas y privadas mantener sus operaciones con buena parte de su fuerza laboral trabajando desde sus domicilios particulares. No obstante, esta nueva modalidad de trabajar, ha alterado la relación laboral, y en ese contexto, se ha generado una nueva normativa laboral.

En Bolivia existen tres Decretos Supremos (DS) que reglamentan la implementación del teletrabajo y el trabajo a distancia: el DS 4218 del 14 de abril de 2020 y su reglamento, la Resolución Ministerial 220/20 del 24 de abril de 2020, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS); el DS 4451 del 13 de enero de 2021; y el DS 4570 del 18 de agosto de 2021, abroga el DS 4218, y regula la aplicación de las condiciones especiales de trabajo en las relaciones laborales durante la emergencia sanitaria. Dicha norma fue reglamentada por la Resolución Ministerial (RM) 864 del MTEyPS del 17 de septiembre de 2021: Reglamento para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

Actualmente hay muchas modalidades de trabajo atípicas que tienen dificultad de ajustarse a las formas de trabajo previstas en la Ley General de Trabajo de 1939. En ese contexto, el DS 23570 del 26 de julio de 1993 y el DS 28699 del 1º de mayo de 2006, instituyen la vigencia y protección de toda relación del trabajo con base en tres particularidades: la dependencia y subordinación, el trabajo por cuenta ajena y la remuneración. De esta manera, se reconocen varias modalidades de trabajo que no estaban reguladas por la norma laboral, como el teletrabajo, por ejemplo.

Sin embargo, antes que hubiera una normativa nacional sobre el teletrabajo, muchas empresas privadas nacionales ya tenían experiencia y procedimientos establecidos para implementar el trabajo remoto. En el contexto de la pandemia, para medir la efectividad del teletrabajo, la empresa privada ha ofrecido las mejores condiciones digitales posibles a los trabajadores (hardware y software), quienes han tenido que mejorar sus habilidades de autonomía, autogestión e independencia para desarrollar su trabajo con menor supervisión.

No obstante, la situación en el sector público es diferente. Debido a la falta de la experiencia, capacitación y uso de plataformas tecnológicas las condiciones para implementar el gobierno electrónico no estaban lo suficientemente desarrolladas como para aplicar las TIC en la gestión pública, a fin de mejorar la eficiencia, transparencia y la participación ciudadana. En ese contexto, el MTEyPS, por ejemplo, solo ha podido digitalizar dos trámites a través de su plataforma electrónica: el registro de empleadores y las planillas trimestrales, el resto de trámites se lo debe realizar de forma presencial.

Entre algunas consideraciones al DS 4570 y su reglamento destacan:

- Se establece que todo trabajador que realice su actividad bajo las condiciones de teletrabajo o trabajo a distancia, tiene el derecho a la desconexión digital, es decir, a no estar conectado a los dispositivos digitales fuera de la jornada laboral, con excepción de los trabajadores que ocupen

puestos de dirección o confianza, o a trabajadores que por el nivel de responsabilidad o características propias de la actividad laboral no puedan desconectarse (Art. 4).

- Considera que la realización del trabajo o prestación del servicio, no deben exceder el marco de razonabilidad, es decir, no deben implicar afectación a las condiciones generales pactadas previamente en el contrato de trabajo, o los establecidos en la Ley General del Trabajo.
- Las condiciones especiales de teletrabajo o trabajo a distancia, deberán ser consensuadas entre el empleador y los trabajadores, las cuales podrán ser revertidas previo acuerdo de partes (Art. 10), salvo en los casos en que se hubiera acordado la aplicación de dicha modalidad de manera permanente, o por disposición de autoridad competente que establezca la prohibición de trabajo presencial. Al respecto, existe una contradicción entre el Art. 10 del DS 4570, que establece que el trabajador debe retornar al trabajo presencial a simple solicitud del empleador, mientras que, el reglamento exige que sea previo acuerdo de partes.
- No se prevé la supervisión directa del empleador al trabajador, lo cual rompe con una de las características esenciales de la relación laboral: la dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador, previsto en el Art. 2. del DS 28699.
- Limita la temporalidad de su aplicación a la emergencia del COVID-19.
- Relativiza la entrega de equipos para el teletrabajo, cuando el DS 4218 abrogado, garantizaba su entrega a todos los trabajadores.
- Instruye adecuar los contratos o convenios colectivos elaborados durante la vigencia del DS 4218 al DS 4570 y luego registrarlos nuevamente ante el MTEyPS.

III. CONCLUSIONES

- Hay una serie de transformaciones sociales y laborales impulsados por los cambios tecnológicos y la situación de la pandemia que la normativa del trabajo debe contemplar.
- El DS 4570 desconoce que las relaciones laborales y la economía digital han llegado con la pandemia para quedarse y no constituyen una situación temporal.
- Una de las principales lecciones que dejará la emergencia sanitaria es que muchas personas pueden trabajar de forma remota sin problema con la tecnología existente y que el teletrabajo ofrece a las empresas privadas y entidades públicas la oportunidad para mejorar su competitividad, productividad, transparencia y la eficiencia de sus productos o servicios prestados.
- El teletrabajo puede ser una herramienta muy valiosa tanto para la empresa como para el trabajador, todo depende de una buena planificación de resultados, procedimientos claros y trabajadores autónomos e independientes.
- El DS 4570 no abarca las diferentes prácticas del teletrabajo y trabajo a distancia que se realizan en el país; relativiza la dotación de los instrumentos tecnológicos de trabajo; no precisa normativamente las condiciones de la jornada laboral y requiere ampliar, especificar y ajustar la regulación laboral del teletrabajo a los cambios tecnológicos y las formas atípicas e informales de trabajo.
- Es necesario separar la normativa referida al trabajo a distancia del teletrabajo, toda vez que son conceptos diferentes y contempla procedimientos desiguales.
- A fin de garantizar la calidad de la legislación laboral y cumplir con la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo, es importante que el MTEyPS impulse procesos participativos tripartitos de construcción normativa.