



## **Las nuevas condiciones del teletrabajo y trabajo a distancia (Segunda Parte)**

### **51° Diálogo de la Mesa Laboral**

**31 de octubre de 2021**

**Participantes:** Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, Rosario Baptista y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

A partir de la irrupción de la pandemia por COVID-19 y las medidas de confinamiento implementadas para contener la emergencia sanitaria, el teletrabajo y el trabajo a distancia se han incrementado significativamente en los países de América Latina y el Caribe (ALC), al igual que en el resto del mundo.

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aun no existe un convenio específico sobre el teletrabajo. Sin embargo, el Convenio 177 y la Recomendación 184 de 1996, así como diversos artículos y publicaciones más recientes, como el documento “Desafíos y oportunidad del teletrabajo en América Latina y el Caribe” (2021), han establecido principios y criterios que los países deben tomar en cuenta a la hora de regular el trabajo remoto.

En Bolivia la implementación del teletrabajo está normada por el Decreto Supremo (DS) 4570 del 18 de agosto de 2021 y reglamentada por la Resolución Ministerial (RM) 864 del 17 de septiembre de 2021.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

Bolivia vive una fase de transición del trabajo presencial ampliamente regulada por la Ley General del Trabajo (LGT), su reglamento y leyes conexas, hacia una etapa de trabajo remoto con modalidades atípicas de la relación laboral muy poco normadas. Así, por ejemplo, la LGT y su reglamento, establecen que la jornada de trabajo efectiva es de 48 horas semanales, pero actualmente la emergencia sanitaria y las TICs obligaron a que la prestación de servicios en la mayoría de los casos sea por producto y a distancia. Los Reglamentos Internos de Trabajo de algunas empresas pública y privadas han comenzado a normar esta nueva realidad.

Las posibilidades efectivas de realizar trabajo desde el domicilio han dependido –entre otros factores– del tipo y naturaleza de la ocupación y del acceso efectivo a las tecnologías necesarias para realizar el trabajo de manera remota. Así, por ejemplo, los asalariados formales, de mayor nivel educativo y que realizan tareas profesionales, técnicas, gerenciales o administrativas, han transitado con mayor facilidad hacia el teletrabajo, mientras que los trabajadores informales, cuentapropistas, de menores cualificaciones tecnológicas y de bajos ingresos laborales, han mantenido el trabajo presencial.

En este contexto, la situación sanitaria de los últimos dos años, ha implicado un gran cambio en nuestras vidas y costumbres, afectando algunos derechos, al restringir la libertad de desplazamiento, por ejemplo, y modificando el ejercicio de otros. Así, por ejemplo, ¿cómo medir y calificar un accidente de trabajo en el hogar?, ¿cómo medir las horas extras?, ¿cómo controlar los tiempos del beneficio para la lactancia materna?, entre otros.

La falta de una regulación específica y el rápido cambio tecnológico, ha generado que los teletrabajadores estén cada vez más expuestos a excesos de los empleadores. De esta manera, si

no se desarrolla una normativa y defensa colectiva de los derechos del teletrabajador, se corre el riesgo de la precarización del trabajo remoto, del mismo modo que ha sucedido con las consultorías por producto.

Por otra parte, la dotación de las herramientas, equipos e implementos es una obligación del empleador por la característica de trabajo subordinado o dependiente. Sin embargo, el DS 4570 del 18 de agosto de 2021, señala que el empleador “podrá” proveer los equipos y/o herramientas necesarias del teletrabajador (Art. 8), mientras que en la RM 220/20 de 24 de abril de 2020, emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS) y derogada un año después, se garantizaba la entrega de herramientas y equipos a los teletrabajadores.

En principio se ha considerado que el teletrabajo permite a las mujeres una mejor conciliación entre la vida familiar y el plano laboral. Sin embargo, en muchos casos representa más bien una fuente de estrés y sobrecarga laboral, porque se han visto obligadas a realizar simultáneamente los deberes del hogar, la familia y el trabajo.

La OIT promueve el principio de la igualdad de derechos, por el cual, los teletrabajadores no pueden tener mayores o menores derechos o beneficios laborales que los trabajadores presenciales. No obstante, la moderna línea jurisprudencial nacional establece que la igualdad no existe (Auto Supremo 25/2015 y Sentencia Constitucional 83/2000).

### III. CONCLUSIONES

La 109ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT celebrada el 20 de mayo de 2021, insta a los países a considerar algunos componentes esenciales en la normativa del trabajo remoto como ser: (i) definir claramente la duración de la jornada laboral; el cambio de forma de modalidad de trabajo, no debería ser obligatoria ni voluntariosa, sino producto de un acuerdo entre empleador y trabajador (principio de voluntariedad); (ii) considerar los nuevos riesgos de salud de los trabajadores por la exposición prolongada a rayos ultravioletas de las pantallas del computador, celular o *tablet*; (iii) formular políticas públicas y normas laborales con perspectiva de género; (iv) proteger el derecho de privacidad de los trabajadores; (v) garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores; (v) la obligación de los empleadores de cubrir los costos de conexión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo en el domicilio del trabajador, y (vi) el teletrabajo no debería incidir en la vigencia de las organizaciones que representan a los trabajadores ni socavar los derechos laborales adquiridos; entre otros.

Asimismo, en el ámbito nacional se realizaron las siguientes observaciones:

- El DS 4570 y la RM 864 son incompletos y temporales. Ambas normas enfatizan aspectos administrativos y omiten varios principios que la OIT recomienda incluir en la legislación referida al teletrabajo, como ser la igualdad de derechos para todos los trabajadores. Asimismo, se establece que el trabajo a distancia se aplicará mientras dure la pandemia, desconociendo que la economía digital y el teletrabajo llegaron para quedarse y no responden a una situación coyuntural. Por otra parte, en la misma norma se regulan dos ámbitos de trabajo diferentes: el trabajo a distancia y el teletrabajo, siendo conceptos y procedimientos diferentes. De igual modo, se ha reducido la modalidad de trabajo permanente y escalonado, sin contemplar la posibilidad del trabajo mixto para graduar la modalidad en función de las necesidades laborales y situación sanitaria.
- El teletrabajo no solo implica un cambio normativo, logístico y administrativo del trabajo, sino también de principios y valores de gestión –basado en la confianza y en la obtención de resultados–

y de trabajo –más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias y habilidades individuales de los trabajadores y empleadores–.

- El teletrabajo puede ser una oportunidad para mejorar la calidad del empleo en el país, a condición que se superen limitaciones estructurales y culturales y la regulación laboral sea actualizada para acompañar con sabiduría este proceso.
- Las normas del teletrabajo deben ser elaboradas en consenso y en el marco del diálogo tripartito, a fin de que se ajusten a la realidad y a las necesidades de los trabajadores y empleadores.
- Las condiciones del teletrabajo no necesariamente son las mejores para las mujeres, pero ofrecen la oportunidad para conciliar la redistribución de las responsabilidades familiares y del hogar de manera más equitativa.