



Teletrabajo, nuevas regulaciones y el futuro de la modalidad

59° Diálogo de la Mesa Laboral

3 de abril de 2022

Participantes: Christian Améstegui, Rodolfo Eróstegui, Gonzalo Rodríguez, Gonzalo Crespo, Antonio Miranda y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse de manera veloz e inesperada al trabajo remoto. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la región ha reportado avances en materia de regulación del teletrabajo. Sin embargo, el aumento sin precedentes de esta modalidad de trabajo, ha expuesto a una multiplicidad de desafíos que deben ser abordados desde el ámbito legal, a fin de asegurar las garantías laborales necesarias para empleadores y trabajadores.

En tal contexto, el gobierno boliviano ha emitido una normativa sobre el teletrabajo mediante el Decreto Supremo (DS) 4218 del 14 de abril de 2020 reglamentado mediante la Resolución Ministerial (RM) 220/2020 del 24 de abril de 2020 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS). Dicho DS fue reemplazado un año después por el DS 4570 del 18 de agosto de 2021 y la RM 864 del 17 de septiembre de 2021.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

La OIT define al teletrabajo como “una forma de trabajo en la cual: a) el trabajo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.

Por su parte, el DS 4218 define al teletrabajo como “una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan” (Art. 3a).

El Decreto mencionado realizaba aportes significativos en materia del trabajo a distancia, por ejemplo, proponía digitalizar diferentes servicios y trámites de las entidades públicas; delimitaba sus aplicaciones al ámbito público y consultores en línea; regulaba el control, supervisión, derechos, deberes y obligaciones del teletrabajador, entre otros. Sin embargo, el DS 4570 del 18 de agosto de 2021, abroga el DS 4218 y con ello se restringe y constriñe la aplicación de la norma mientras dure la emergencia sanitaria. El objetivo de la abrogación del DS 4218 fue borrar todo lo que se hizo durante el gobierno de transición.

El nuevo DS dice que esta modalidad puede dar origen a una relación laboral siempre que exista consentimiento de las partes y no se puede obligar a los trabajadores a ingresar a esta modalidad de trabajo, lo cual no puede ser justificación de despido. Asimismo, incorpora un capítulo referido al trabajo a distancia que resulta ser una tautología con el teletrabajo, toda vez que la única diferencia es que el primero no utiliza medios informáticos.

Además, el DS 4570 deroga los incisos c, d y e del Art. 8 del DS 4451 del 13 de enero de 2021, referido al teletrabajo como opción permanente cuando la naturaleza del trabajo y las actividades de la función lo permitan; como opción preferente, para personas en situación de vulnerabilidad, mayores de 65 años, mujeres embarazadas, y personas con patología crónica, y el teletrabajo por turnos, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada sector.

A ello hay que agregar que el MTEyPS ha complicado el contrato de los teletrabajadores, porque ha dispuesto que los contratos de los teletrabajadores deben ser ratificados y convalidados en las oficinas del lugar donde vive el trabajador a distancia y no en la ciudad donde está legalmente constituida la empresa para la cual presta sus servicios.

Por otra parte, el DS 4570 señala que el empleador “podrá” proveer los equipos y/o herramientas necesarias del teletrabajador (Art. 8), mientras que en la derogada RM 220/20, se garantizaba la dotación de herramientas y equipos a todos los trabajadores por la característica del trabajo subordinado o dependiente.

Respecto al ámbito de aplicación, el referido DS establece que las condiciones especiales de trabajo podrán ser aplicables a: a) las relaciones laborales nuevas o ya existentes, sujetas al ámbito de la aplicación de la LGT; b) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, sujetas a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público; c) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, de personal eventual y consultores individuales de línea del sector público (Art. 3). Por su parte, las condiciones especiales de trabajo no son aplicables al personal de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud, Servicios Públicos (y administrativos) que, por la naturaleza de sus funciones deban realizar las mismas en las dependencias establecidas por el empleador (Art. 4).

Por otra parte, en un comienzo, 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 atención de la familia y el trabajo.

III. CONCLUSIONES

Respecto al DS 4570 se concluye que:

- Es conservadora y restringe las innovaciones que el DS 4218 preveía para implementar y regular el teletrabajo.
- Es reduccionista porque no contempla la posibilidad de trabajo mixto (entre permanente y escalonado) para graduar la modalidad en función de las necesidades laborales y situación sanitaria.
- No es visionaria, porque establece la normativa del trabajo a distancia mientras dure la pandemia, desconociendo que la economía digital y el teletrabajo llegaron para quedarse y no responden a una situación temporal.

Por otra parte, se concluye que:

- Bolivia mantiene un rezago en todos los aspectos regulatorios respecto a la modalidad del trabajo a distancia y teletrabajo. A ello hay que agregar que las deficiencias de la infraestructura física y de la conectividad afectan el acceso a la tecnología en el ámbito laboral y productivo.
- La ciberseguridad debe ser incluida en la regulación del teletrabajo para proteger secretos industriales, derechos de autor, propiedad intelectual, entre otros.
- Se observa improvisación y desconocimiento en la aplicación de la normativa laboral referida al teletrabajo y trabajo a distancia por parte de empleadores, trabajadores y funcionarios del MTEyPS.