



## **Experiencias de Teletrabajo (segunda parte)**

### **60° Diálogo de la Mesa Laboral**

**24 de abril de 2022**

**Participantes:** Christian Améstegui, Gonzalo Rodríguez, Gonzalo Crespo, María Bengolea, Midory Arzadum y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

Según el estudio de Roberto Carrasco-Mullins de la Universidad de Panamá, el uso del teletrabajo como modalidad laboral se remonta a la época de los años 70. Sin embargo, esta modalidad de trabajo ha tomado fuerza, a partir de las medidas sanitarias adoptadas para la protección contra el COVID- 19. En Europa y EE.UU. había 10 mil teletrabajadores aproximadamente en los 70s, pero en el año 2000 la cifra se incrementó hasta el 10 y 15% de la fuerza laboral, y actualmente el porcentaje habría crecido significativamente, sostiene la investigación.

El teletrabajo tiene varias ventajas; para los trabajadores: facilita un mejor balance entre la vida laboral y privada, horarios flexibles, disminución de costos de desplazamiento y el consiguiente ahorro en tiempo; para los empleadores: un aumento en la productividad, reducción de gastos en instalaciones y costos asociados al pago de servicios, mejoras organizacionales, reducción de ausentismo, entre otros. No obstante, su aplicación también ha reportado dificultades, por ejemplo, para los trabajadores: espacios de trabajo no adecuados, falta de comunicación, jornadas laborales extendidas, gastos de conectividad, conflictos entre vida laboral y privada; y para empleadores: comunicación limitada con los trabajadores, procedimientos poco claros, problemas de coordinación y cambios no esperados en la cultura organizacional, entre otros.

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

La implementación del teletrabajo en Bolivia estuvo normada por el Decreto Supremo (DS) 4218 del 14 de abril de 2020 y su Reglamento 220/20 del 24 de abril de 2020, que fue abrogada y reemplazada por el DS 4570 del 18 de agosto de 2021 y su reglamento 864 del 17 de septiembre de 2021.

La normativa del año 2020 permitía la reversión de la modalidad de trabajo cuando generaba inconvenientes para el empleador o trabajador, pero con el DS 4570 se asume la reversibilidad siempre que exista el acuerdo entre partes. Asimismo, las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

Establecer una oficina en casa ha sido complejo, sobre todo en un inicio, porque a la necesidad de un ordenador en el escritorio y una buena conexión a internet, se sumó la falta de documentación que en muchos casos no era accesible, porque no todo el material administrativo de una entidad estaba digitalizado. Además, por la sobrecarga de uso de internet en los domicilios, muchos trabajadores han tenido que trabajar en la noche. Igualmente, la falta de firma legal de los trabajadores de entidades privadas, ha impedido la realización de muchas transacciones financieras durante la primera etapa de la pandemia.

De igual modo, muchos derechos laborales se han ajustado a la nueva normalidad. Así, por ejemplo, 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 conectados 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 de la RM 864).

Por otra parte, es esencial reconocer que la crisis no ha afectado a varones y mujeres por igual. Por patrones culturales, la mujer además de ser trabajadora, asume por lo general las tareas domésticas y de

cuidado de los hijos. De este modo, se han visto obligadas a realizar simultáneamente los deberes del hogar, la familia y el trabajo.

De igual modo, el teletrabajo no ha dejado de mantener la naturaleza de subordinación y dependencia, por tanto, debiera ser una obligación del empleador la dotación de herramientas de trabajo. Sin embargo, el DS 4570, señala que el empleador “podrá” proveer los equipos y/o herramientas necesarias del teletrabajador (Art. 8), mientras que la RM 220/20 abrogada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS), garantizaba la entrega de equipos tecnológicos a todos los trabajadores.

Asimismo, el teletrabajo ha agravado un conjunto de aspectos en la salud de los trabajadores, así, por ejemplo, se han reportado problemas de ergonomía y oftalmológicos por las prolongadas horas de trabajo frente a un computador, y se han incrementado los riesgos de seguridad ocupacional como consecuencia de la improvisación de espacios de trabajo, mobiliario no ergonómico, problemas de iluminación y temperatura y mayor sedentarismo, entre otros. En ese contexto, surge la interrogante, en caso de accidentes laborales, el Comité Mixto de Higiene y el MTEyPS, ¿deberá ingresar al domicilio del trabajador para investigar el incidente?

Otro aspecto impreciso en la normativa sobre el teletrabajo, es el referido a la territorialidad de la prestación de servicios de salud y seguridad social para el teletrabajador. El MTEyPS obliga al empleador a registrar los contratos de trabajo en el municipio donde el trabajador presta sus servicios, de tal modo que el registro se complica e imposibilita la prestación de servicios sociales si el teletrabajador vive o se traslada a otro municipio o país.

El teletrabajo expone al empleador y trabajador a una serie de riesgos informáticos, como ser el robo de identidad e información por el uso de sistemas sin protección, infecciones de virus y propiedad intelectual, entre otros. En ese contexto, se confirma la necesidad de que sea el empleador el responsable de la dotación de equipos al teletrabajador para asegurar la protección de los equipos y garantizar el control informático.

### **III. CONCLUSIONES**

- El Teletrabajo ha puesto a prueba las capacidades tecnológicas, legales, organizacionales y de adaptación de empleadores y trabajadores, porque nadie anticipó un abrupto cambio de modalidad de trabajo.
- 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. Es necesario que se elabore una normativa sobre el teletrabajo específica e independiente de la emergencia sanitaria en el marco del tripartismo.
- Hay un vacío normativo respecto a los riesgos laborales, riesgos profesionales y plazos para el reporte de estos riesgos.
- Se requiere ampliar la orientación del derecho a la vivienda como política pública, porque el teletrabajo redimensiona este derecho y necesidad. Una cosa es la vivienda de interés social y otra la vivienda para habitar y trabajar.
- 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. Por eso es necesario capacitar a empleadores y trabajadores del ámbito público y privado en temas de seguridad informática y normativa laboral del teletrabajo, entre otros.
- La Mesa Laboral ha elaborado una propuesta de Ley General del Trabajo y Empleo ajustado a los cambios en las relaciones sociolaborales producto de las transformaciones tecnológicas y económicas.