



CONTROL
CIUDADANO

Junio 2020

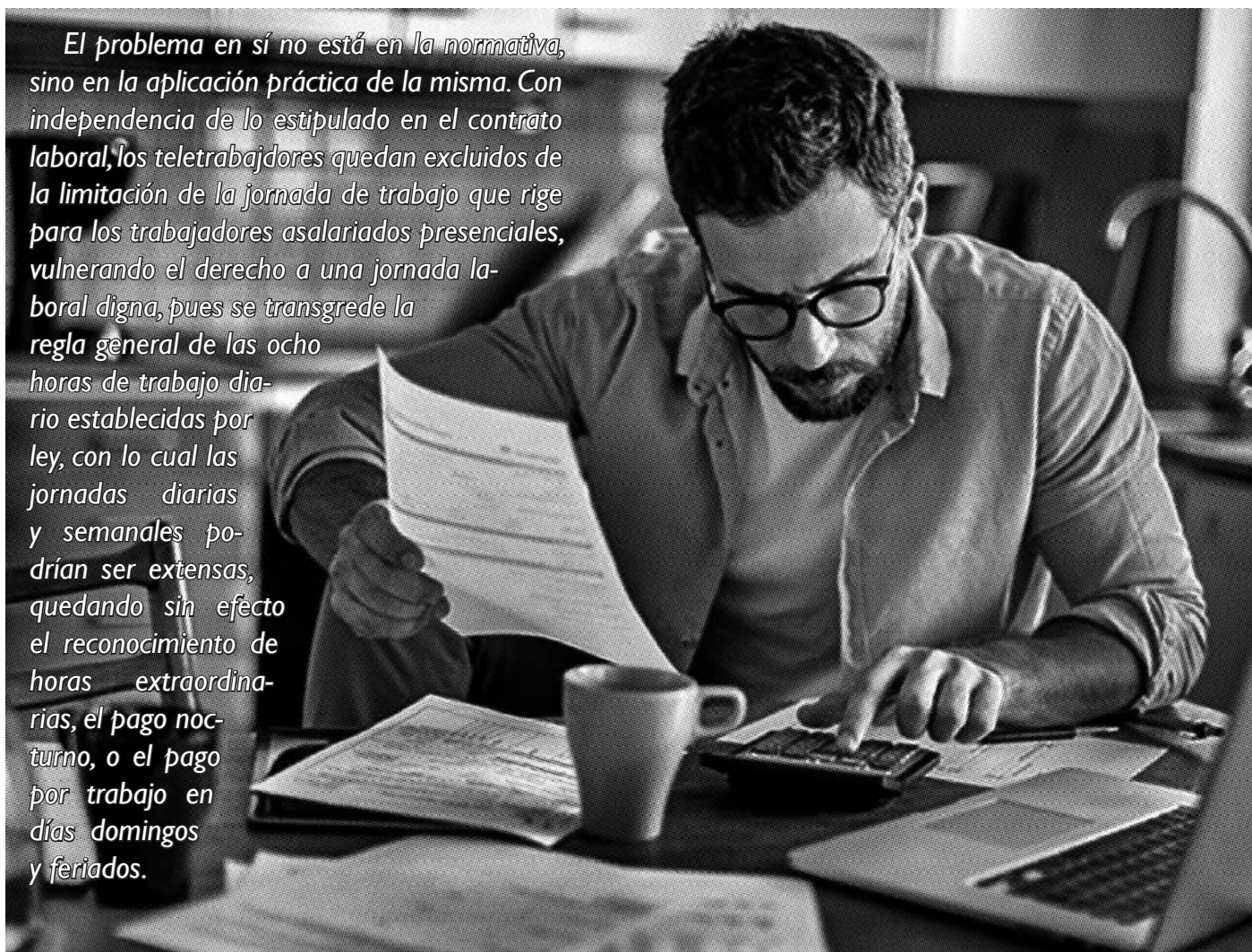
cedla
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL
DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO

BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - N° 36

DILEMAS DEL TELETRABAJO EN BOLIVIA: ¿VENTAJAS O EXPLOTACIÓN LABORAL?

SILVIA ESCÓBAR DE PABÓN Y GIOVANNA HURTADO APONTE

El problema en sí no está en la normativa, sino en la aplicación práctica de la misma. Con independencia de lo estipulado en el contrato laboral, los teletrabajadores quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo que rige para los trabajadores asalariados presenciales, vulnerando el derecho a una jornada laboral digna, pues se transgrede la regla general de las ocho horas de trabajo diario establecidas por ley, con lo cual las jornadas diarias y semanales podrían ser extensas, quedando sin efecto el reconocimiento de horas extraordinarias, el pago nocturno, o el pago por trabajo en días domingos y feriados.



CONTEXTO LABORAL

En las últimas décadas, se consolidaron las políticas y prácticas neoliberales de flexibilidad laboral en las empresas privadas, estatales y en las instituciones públicas de los tres niveles de gobierno.

Reportes al respecto muestran el aumento de las contrataciones temporales y por tiempo determinado para tareas propias y permanentes, así como de las relaciones salariales encubiertas en contratos civiles; también dan cuenta de los procesos de externalización y subcontratación del trabajo y, en general, de una tendencia a la aplicación discrecional de la legislación laboral en función de la lógica de disminución de costos, maximización de las ganancias y/o necesidades de control y subordinación de los trabajadores (Escóbar y Rojas, 2012; CEDLA, 2016 y Escóbar, 2020)¹. Por

lo general, las relaciones contractuales se sujetan a condiciones que buscan reducir el valor de la fuerza de trabajo y abaratar los costos del despido y, por tanto, a eludir el cumplimiento de los derechos alcanzados por los trabajadores, desconociendo la legislación vigente.

La ampliación de las prácticas empresariales de flexibilidad laboral (contractual, salarial, numérica y funcional, con cada vez menor acceso a beneficios y prestaciones sociales), ha repercutido en una mayor explotación del trabajo, en la creciente diferenciación, fragmentación y atomización de los trabajadores y, en el debilitamiento de la organización y acción colectiva de los sindicatos. Estas tendencias se registran tanto en tiempos de auge como de desaceleración económica, pero se profundizan con el aumento del excedente de fuerza de trabajo, cuando se intensifica la competencia entre los trabajadores por los escasos puestos disponibles.

En 2017, según el índice de precariedad laboral —que mide en forma conjunta la estabilidad laboral, la suficiencia de los salarios para cubrir los costos de reproducción del trabajador y, la cobertura de la seguridad social—, el porcentaje de trabajadores asalariados que cuenta con un empleo pleno o no precario, no supera el 22%, mientras que el 45% tiene un empleo precario medio y el 33% un empleo precario extremo, es

decir tiene déficit en las tres condiciones, lo que muestra el avance de la flexibilidad contractual con la que se asocia una menor protección social y, sobre todo, la remuneración del trabajo muy por debajo de su valor. En el período reciente, la cooperación y la pérdida de independencia sindical frente al Estado y el capital repercutieron en la capacidad de negociación de los intereses de los trabajadores, agravando el escenario de correlación de fuerzas adverso para el ejercicio de los derechos adquiridos y, para alcanzar otros en sus luchas por mejorar sus condiciones laborales.

En contraste con sus efectos nocivos sobre la calidad del trabajo, las ventajas de la flexibilidad y del proceso de desregulación del mercado de trabajo para estimular una mayor generación de empleo —preconizadas por los sectores empresariales—, no se cumplen. Décadas atrás ya se ha demostrado que la flexibilidad laboral no genera mayor empleo ni en Europa, ni en América Latina (Weller, 2000)². Por tanto, la flexibilidad laboral necesaria para aumentar la eficiencia económica no puede alcanzarse con base en medidas que produzcan inestabilidad, precariedad y aumento de las desigualdades sociales.

1 Escóbar y Rojas, 2012 “Más asalariados, menos salario: La realidad detrás del mito del país de independientes” Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2010; CEDLA, 2016 “Desaceleración económica y empleo” en Alerta Laboral N° 77; Escóbar, 2020 “Desigualdad de excedente en el mercado de trabajo: condiciones de explotación y precariedad laboral en Bolivia, en Serie *Desigualdades y pobreza multidimensional* N°2 “Enfoques, perspectivas y situaciones” (en prensa).

2 Weller, Jürgen (2000). Tendencias del empleo en los años 90 en América Latina y El Caribe”, en *Revista CEPAL*, núm. 72.





En los últimos dos meses, la emergencia de la crisis sanitaria del COVID-19, que ha exigido el aislamiento social y la cuarentena para evitar su propagación, tiene consecuencias económicas y sociales que, en muy poco tiempo, han provocado el cierre de empresas, el aumento del desempleo y el deterioro de las condiciones laborales, acelerando un trayecto que ya estaba en curso desde 2019. El hecho es que no solo se están destruyendo empleos —estables y precarios— sino que se están aprovechando las circunstancias para el despido masivo de trabajadores en los sectores público y privado. Simultáneamente, las organizaciones empresariales y los gobiernos subnacionales, comenzaron a demandar mayor flexibilidad laboral y la promoción de nuevas formas de trabajo que posibilitan el uso flexible y desregulado de la fuerza laboral, para continuar con recortes de personal y estrategias de reducción de costos laborales, es decir, para trasladar los efectos de la crisis sobre las espaldas de los trabajadores.

En este contexto, el gobierno de Janine Añez, sorprende a los trabajadores y a la sociedad boliviana con una normativa para regular una modalidad de organización del trabajo poco difundida en nuestro medio: el teletrabajo, mediante el Decreto Supremo 4218 del 14 de abril de 2020. Diez días después, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Previsión Social (MTEPS) en consulta con la Cámara de Industria y Comercio (CAINCO), emite la Resolución Ministerial 220-20 que reglamenta su implementación; todo esto, sin la participación de las organizaciones laborales³.

TRABAJO A DISTANCIA, TRABAJO A DOMICILIO Y TELETRABAJO

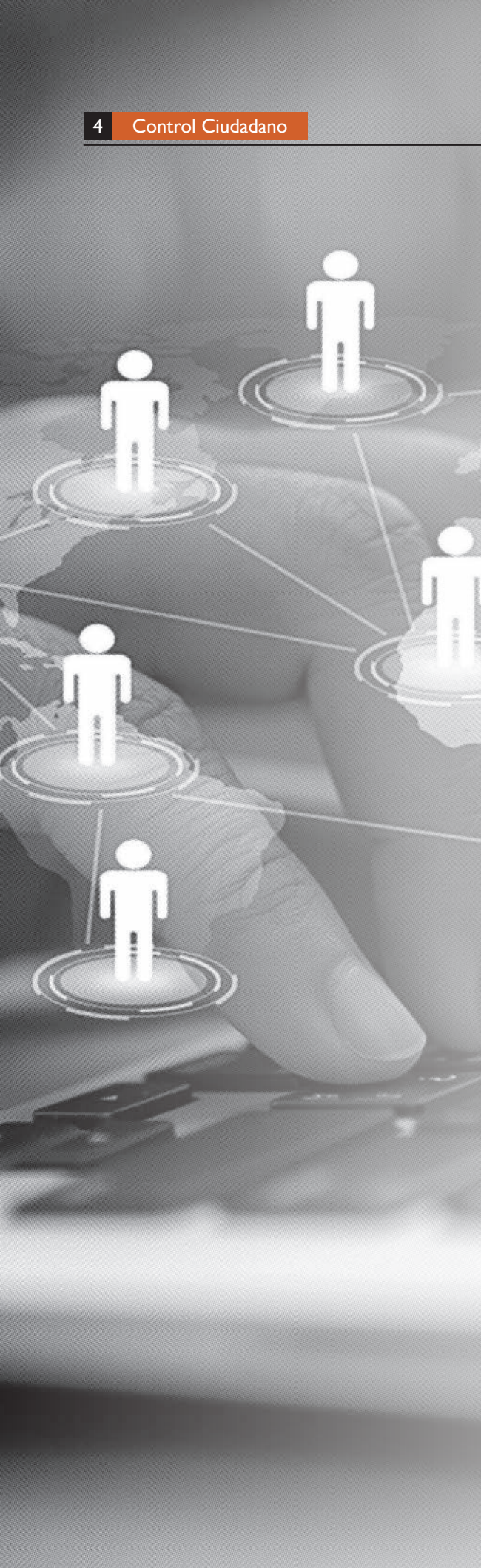
En el entorno normativo de la OIT, el término “trabajo a distancia” no

tiene una definición propia y remite al término “teletrabajo” definido como el “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”⁴. Estos tres términos (trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio) pueden ser considerados como sinónimos, pero cada uno de ellos tiene una característica propia que no coincide con las demás; así, en el “trabajo a distancia” resalta el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” destaca el uso de las TIC, y el “trabajo a domicilio” refiere a las funciones o tareas que se llevan a cabo en la residencia del trabajador (Ushakova, 2015)⁵.

4 Tesauro OIT, 6ª edición, Ginebra, 2008. <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-/1359993413.html>

5 Ushakova, Tatsiana (2015). El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? en *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO* (ADAPT).

3 En varios países, esta modalidad de trabajo existe hace muchos años, pero todavía no ha sido objeto de regulación.



Según la misma autora, la incorporación del trabajo a distancia o el teletrabajo en EEUU y en los países más adelantados de Europa data de los años setenta (crisis del petróleo) y surge como una opción ante el deterioro del empleo formal tradicional. El fomento del trabajo a distancia en los países europeos fue impulsado por diversas razones: el desarrollo de la economía local de regiones aisladas, la disminución de los costos y el fomento del empleo, en el Reino Unido; el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia; la reducción de costos, en Italia; el desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania, y el fomento de la competitividad, en España. Todo este proceso alcanza su grado más articulado en la denominada por Manuel Castells “sociedad red”: nacida en sociedades postindustriales, donde prima la deslocalización en la producción, y la revolución tecnológica transforma la sociabilidad y las formas de organizar el trabajo (Castells, 1998)⁶.

En América Latina el teletrabajo surge más tarde (años noventa), en países como Brasil que fue pionero en esta modalidad, seguido por Argentina y Costa Rica. Llega de la mano de empresas transnacionales que utilizaban esta modalidad de trabajo como una práctica frecuente (Red ITA-LAC, 2017)⁷. Posteriormente se incorpora en otros países de la región. Cada país que avanza en

esta modalidad, establece una definición propia sobre el teletrabajo que va desde una “forma de organización laboral” (Colombia), “toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial” (Costa Rica), “modalidad especial de prestación de servicios” (Perú), “modalidad de trabajo” (Chile) con el denominador común que refiere al uso de las TIC y sin la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador.

En suma, el teletrabajo se puede definir como la externalización de las funciones y tareas susceptibles a ser desarrolladas desde una localización remota, distinta a las instalaciones del empleador y con la utilización de tecnologías de información y comunicación, las que pueden reportarse en tiempo real.

También es importante mencionar que existen diversas modalidades de teletrabajo: a tiempo parcial o total, por uno o dos días a la semana, por ciertos períodos anuales, etc. En realidad, las áreas de trabajo, los requerimientos al trabajador, el uso de TIC y medios de información, son tan amplios y diversos que no todos los países han normado esta modalidad de trabajo, incluso después de décadas de implementación. Sobre todo, en aquellos países donde existe plena vigencia de los derechos laborales, individuales y colectivos y, en los cuales las organizaciones sindicales negocian acuerdos colectivos con los gobiernos y los representantes de los empleadores, no existe una normativa específica.

TELETRABAJO: LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

La experiencia del teletrabajo en la región y en otras partes del mundo remite a una serie de ventajas o beneficios para los empleadores y trabajadores que han sido ampliamente divulgados; sin embargo, diversos análisis dan cuenta de los problemas en

6 Castells, M., 1998 “La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura”, Vol. I - La Sociedad Red, Alianza Editorial, Madrid

7 “Primer informe Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe en el marco de la celebración de los 20 años del Teletrabajo en Brasil”, Red ITA-LAC (2017), disponible en <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

las relaciones laborales al momento de su aplicación y las múltiples desventajas principalmente para los trabajadores⁸. Veamos algunas de ellas.

VENTAJAS PARA LOS EMPLEADORES

Las ventajas para los empleadores estarían dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos materiales, humanos y logísticos.

Mayor productividad: debido a que el trabajo, por lo general, se realiza

- 8 Los siguientes textos consultados sirvieron de insumo para identificar las ventajas y desventajas de la incorporación del teletrabajo en países de la región: “Teletrabajo: la vulneración de los derechos laborales durante el tiempo de la cuarentena”, Ecuador (2020), disponible en: <http://ecuador.indymedia.org/?p=1891>); Tesis de maestría: “El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador” (2017); “La promesa engañosa de la ley del teletrabajo”, Chile (2020) disponible en: <https://ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>; “Los silencios del proyecto de teletrabajo o trabajo a distancia”, Chile (2018), disponible en: <https://www.lemondediplomatique.cl/los-silencios-del-proyecto-de-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia-por-mau-ro-diaz.html>; “El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo”, Perú (2015); “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, OIT (2019); “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”, OIT (2016); “El teletrabajo: una opción en la era digital”, Lubiza Osio Havriluk, Venezuela (2010).

asignando tareas por objetivos. Asimismo, la flexibilidad espacial y temporal que ofrece esta modalidad de trabajo brinda mayor control en el orden de las tareas, así como la posibilidad de trabajar más tiempo con menos interrupciones, logrando así el aumento de la productividad.

Descentralización de actividades: mediante la capacitación profesional de sus empleados, permitiendo un mayor control en cada área de trabajo.

Reducción de costos e inversión: principalmente en infraestructura —pues disminuye el requerimiento de espacio físico para albergar a los trabajadores—, mantenimiento, sistemas de control de horarios, servicios públicos, entre otros.

Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados: necesarios para el abordaje de los trabajos o proyectos empresariales con un alto impacto en la calidad de los productos o servicios que ofrece la organización.

DESVENTAJAS PARA LOS EMPLEADORES

Entre las principales desventajas para los empleadores destacan los siguientes aspectos:

Falta de contacto personal directo: que restringe los intercambios de ideas productivas, la cohesión del grupo y el trabajo en equipo debido a la falta del “cara a cara”, esto puede generar la pérdida de eficiencia en el desarrollo de actividades.

Problemas de comunicación: el teletrabajo puede generar ineficiencias o falta de respuesta a situaciones que deben resolverse con cierta urgencia, sobre todo si no se establecen protocolos y canales de comunicación claros entre los trabajadores y la empresa.

Problemas de seguridad: asociado al riesgo de trabajar de forma remota con información confidencial a través de redes públicas sin garantías de seguridad. Esta situación aumenta la vulnerabilidad de las empresas a intrusiones no autorizadas.



Posible inversión en tecnologías de información y comunicación: necesaria para dotar a los empleados que no poseen dispositivos propios (computadora de escritorio, laptop u otro similar) ni conexión a internet.

VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES

Los principales argumentos utilizados para resaltar las ventajas que el teletrabajo ofrece a los empleados de empresas e instituciones son, entre otros:

Mejor armonización de la vida familiar y la vida laboral: se asocia a la mayor autonomía para la organización del tiempo de trabajo en función de las necesidades y preferencias individuales de los trabajadores.

Menor costo/tiempo de desplazamiento: que se traduce en la reducción de gastos de transporte por no tener que hacer diariamente el trayecto del domicilio al lugar de trabajo y viceversa, disminuyendo también los niveles de estrés provocados por la congestión vehicular en horas pico.

Flexibilidad de horarios de trabajo: la capacidad de decidir sobre el horario laboral y las pautas de trabajo en función de las propias necesidades personales es una de las ventajas más valoradas por los trabajadores pues aseguran que eso les ha permitido mejorar su calidad de vida.

Mayor autonomía, independencia y satisfacción personal: como resultado de lo anterior, el trabajador dispone de una mayor cantidad de tiempo para utilizar en actividades personales.

DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES: VULNERACIÓN DE DERECHOS

Las múltiples desventajas para los trabajadores apuntan a la mayor explotación y vulneración de sus derechos laborales:

Extensión de la jornada laboral: el problema en sí no está en la normativa, sino en la aplicación práctica de la misma. Con independencia de lo estipulado en el contrato laboral, los teletrabajadores quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo que rige para los trabajadores asalariados presenciales vulnerando el derecho a una jornada laboral digna, pues se transgrede la regla general de las ocho horas de trabajo diario establecidas por ley, con lo cual las jornadas diarias y semanales podrían ser muy extensas, quedando sin efecto el reconocimiento de las horas extraordinarias, el pago por trabajo nocturno, o el pago por trabajo en días domingos y feriados. Esta situación ha sido verificada en un estudio de la OIT (2019), cuando señala que la mayor productividad de los teletrabajadores se debe principalmente a que tienden a trabajar más horas no remuneradas que sus pares de oficina (aumento del tiempo de trabajo real).

Imposibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral: el riesgo de la prolongación e intensificación de la jornada laboral, como rasgo común del teletrabajo, afecta la libertad individual para regular el ritmo de trabajo, y puede llevar a suponer que un teletrabajador está disponible las 24 horas del día. Esta situación genera una interferencia trabajo-casa que da por resultado la confusión de los límites entre el trabajo y la vida personal; sin fronteras claras, las distracciones tienden a aumentar, y por ende el conflicto de roles y el estrés que esto conlleva. Esta situación afecta aún más a las mujeres que trabajan bajo esta modalidad pues las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo asumidas, mayoritariamente, por ellas. En este caso las desventajas son mayores.

Aislamiento del trabajador: la extracción del trabajador del ámbito común o de tradicional concurrencia al centro de trabajo, origina un debilitamiento de los derechos colectivos.



Además, la imposibilidad de compartir información informal como ocurre en un lugar de trabajo fijo puede tener potenciales efectos negativos sobre la salud ocupacional.

Eliminación de la carrera y de las posibilidades de promoción profesional: la ausencia del trabajador en las instalaciones de la empresa, hace que poco a poco sea considerado como un trabajador externo, aunque la normativa señale igualdad con sus pares presenciales.

Pérdida de garantías sindicales: para un teletrabajador sin límite de jornada laboral podría ser muy difícil determinar las horas semanales que utilizará para su función de dirigente sindical; por tanto, urge la regulación sobre las garantías sindicales en el teletrabajo, considerando que su funcionamiento debe ser concebido desde una nueva óptica, superando el vacío legal existente y garantizando los derechos colectivos.

Mayor desprotección social: esta desventaja se observa en aquellos ordenamientos jurídicos en los que el teletrabajo no se encuentra regulado, o en los que, a pesar de existir una regulación, prevalece un vacío legal en relación con los derechos de este colectivo de trabajadores. De esta manera, se abre la posibilidad de que el empleador termine desvinculándose de sus obligaciones socio-laborales impulsando contratos civiles para eludir la relación laboral.

Deterioro de las condiciones de trabajo: surge ante la despreocupación de los empleadores por el tema de la salud y seguridad laboral; bajo la excusa que el trabajador ya no se encuentra físicamente dentro del establecimiento, se propicia la liberación de ciertas responsabilidades del empleador. El uso de las TIC puede afectar negativamente los niveles de estrés a causa de: la disponibilidad para el trabajo 24/7 que puede generar conflicto familiar; la intensificación de la jornada laboral, la falta de límites

entre espacios y horarios de trabajo y de descanso; y, las cuestiones ergonómicas pueden tener un impacto negativo sobre el sueño.

Relación civil o comercial en lugar de relación laboral: el tránsito desde el trabajo presencial al teletrabajo puede conducir a modificaciones en los términos contractuales para definir la prestación como una actividad por cuenta propia o independiente, en lugar de una actividad por cuenta ajena o asalariada. Esto puede afectar los derechos laborales del teletrabajador. Por tanto, hay que asegurar que el contrato de trabajo incorpore todos los elementos que definen una relación laboral (prestación personal del servicio, salario, subordinación y dependencia de un empleador) (Ver cuadro).

TELETRABAJO EN BOLIVIA

En lo que sigue se analizan las condiciones para el desarrollo del teletrabajo en el país, considerando el estado

de las TIC, el análisis de la normativa recientemente promulgada por el Gobierno, y sus alcances desde la perspectiva de los derechos laborales de los potenciales teletrabajadores.

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En las últimas décadas, las TIC han transformado las formas de comunicación, han revolucionado las cadenas de producción y han abierto posibilidades de negocios a nivel global que hace algunas décadas eran impensables. Para lograr el acceso universal a servicios digitales y promover la producción de contenidos, el primer requisito es el acceso a Internet. Según la CEPAL (2018)⁹, en términos de cobertura móvil la región avanzó bastante, de

9 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43444/1/S1800256_es.pdf

Resumen de las ventajas y desventajas del teletrabajo

	Ventajas	Desventajas
Para el Empleador	- Mayor productividad - Descentralización de actividades - Reducción de costos e inversión - Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados	- Falta de contacto personal directo - Problemas de comunicación - Problemas de seguridad - Posible inversión en tecnologías de información y comunicación
Para el Trabajador	- Mejor armonización de la vida familiar y la vida laboral - Menor costo/tiempo de desplazamiento - Flexibilidad de horarios de trabajo - Mayor autonomía, independencia y satisfacción personal	- Extensión de la jornada laboral - Imposibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral - Aislamiento del trabajador - Eliminación de la carrera y posibilidades de promoción profesional - Relación civil o comercial en lugar de relación laboral - Pérdida de garantías sindicales - Mayor desprotección social - Deterioro de las condiciones de trabajo - Mayor explotación laboral

18 países analizados, seis tienen una cobertura 4G superior al 80% de la población y otros ocho muestran una cobertura superior al 60%. La cobertura alude al porcentaje de la población que reside en zonas que tienen señal a través de estas tecnologías, lo cual no implica que efectivamente todas las personas se suscriban al servicio y que lo utilicen. Bolivia es uno de los países con menor cobertura 3G y 4G, situándose en ambas por debajo del promedio sudamericano.

Actualmente, la universalización del acceso a Internet en los hogares continúa siendo un desafío para la región. Solamente la mitad de los hogares accede a este servicio y su distribución se encuentra fuertemente sesgada por nivel socioeconómico y ubicación geográfica (urbana o rural). En Bolivia, el acceso es uno de los más bajos puesto que solo en 35% de los hogares se registra el acceso y uso de Internet. Como en otros países, la tendencia está marcada por el acceso a través de dispositivos móviles y bajas tasas de conexión o acceso fijo en los hogares. Cualitativamente no es lo mismo poder conectarse a través de un dispositivo móvil con poca capacidad de manejo de datos, o con una forma de pago que limita su uso intensivo, que tener una conexión de banda ancha. Según el informe regional del estado de la banda ancha de la CEPAL¹⁰, el acceso a esta tecnología en Bolivia es muy limitado y el precio por el acceso a Internet es el más alto; en materia de velocidad el país todavía no supera los 5 megabytes por segundo (Mbps); comparativamente, Chile es el país con la conexión más veloz, con 36,3 Mbps. Además, tiene una deuda con el área rural en cobertura.

Por otro lado, la información disponible en la CEPAL (2018) muestra que la mayor parte de las empresas de

la región realiza un uso básico de las TIC (computador e Internet) y avanza lentamente en usos más sofisticados o aplicaciones de estas tecnologías, capaces de añadir valor a su negocio y mejorar su productividad. Brasil es uno de los pocos países donde las empresas no solo usan Internet, sino que tienen presencia en la web, realizan comercio electrónico, hacen transacciones con organismos nacionales e internacionales, utilizan banca electrónica y otros servicios. La limitada comprensión de la utilidad de las TIC habría repercutido, en general, en bajas inversiones y desarrollo de capacidades en este campo. Un reciente estudio realizado por la AGETIC¹¹, agencia estatal responsable de las TIC en el país, brinda un amplio conocimiento sobre la realidad del tema. La encuesta nacional realizada a usuarios como parte del estudio deja ver que Bolivia se inscribe en el grupo de los países que hacen un limitado uso económico, productivo o laboral de estas tecnologías. Solamente el 23% de los internautas asevera que su actividad está vinculada a las TIC y solo dos de cada 10 sostienen que han realizado algún negocio o trabajo gracias a los contactos obtenidos en la red. En este contexto, que plantea enormes retos para la política pública, se ha normado el teletrabajo en el país.

NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN BOLIVIA

Mientras que la modalidad de “trabajo en casa” se está aplicando de manera excepcional por la crisis del coronavirus, el Gobierno ha normado el teletrabajo. El Decreto Supremo N° 4218 de 14 de abril de 2020¹², define el teletrabajo como “una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando

las 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”. Diez días después, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS), emite la Resolución Ministerial 220-20 del 24 de abril de 2020¹³, que reglamenta la implementación del teletrabajo.

De acuerdo con los términos de esta normativa, el teletrabajo puede ser una oportunidad al mismo tiempo que un riesgo. Una oportunidad para quienes por diversas circunstancias tienen dificultades para trasladarse hasta la empresa, quieren y pueden teletrabajar a distancia; un riesgo, si esta modalidad de trabajo se aplica como parte de una estrategia de abaratamiento de costos mediante la reducción de la planta de trabajadores, el aumento de las jornadas, la disminución de los salarios, la eliminación de beneficios sociales y de la protección social. En resumen, si se aplica para ampliar o extender la explotación laboral a los grupos de trabajadores calificados y semicalificados de los sectores público y privado.

En lo que sigue se analizan algunos aspectos normativos del teletrabajo y sus posibles consecuencias para este grupo de trabajadores, considerando el contexto en que se desenvuelven las relaciones laborales en el país, y las ventajas y desventajas que provienen del análisis de la experiencia internacional.

EL CARÁCTER LABORAL O CIVIL DEL TELETRABAJO

Existe un riesgo evidente en la implantación del teletrabajo en el sector público y privado, que consiste en

10 <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43365-estado-la-banda-ancha-america-latina-caribe-2017>

11 <https://www.agetec.gob.bo/pdf/estadotic/AGETIC-Estado-TIC.pdf>

12 <http://www.gacetaooficialdebolivia.gob.bo/normas/listadonor/11>

13 <https://boliviaemprende.com/wp-content/uploads/2020/05/460374362-Reglamento-de-implementacion-de-teletrabajo-en-Bolivia-I.pdf>

interpretar o inducir a interpretar el alejamiento físico de la empresa como sinónimo de prestación de servicios por cuenta ajena y que el trabajador pase automáticamente a considerarse un consultor “independiente”, que está implícito tanto en su definición normativa como “*modalidad de relación laboral o de prestación de servicios*”, como por la falta de señalamiento de los elementos característicos de relación laboral. Debe quedar claro para los trabajadores que la normativa del teletrabajo reconoce dos estatutos jurídicos posibles: el de trabajador dependiente o por cuenta ajena que se asocia con la realización de tareas propias y permanentes de la organización y, el de trabajador autónomo o por cuenta propia que se asocia con la prestación de servicios especializados complementarios para las actividades de la organización, para evitar que el tránsito a esta modalidad de trabajo sea utilizada para eludir el cumplimiento de los derechos laborales.

La posibilidad que la relación laboral se encubra en una relación civil está a la vista y tiene jurisprudencia en el sector público con la figura del “consultor de línea”, una de las formas más perversas de negación del trabajo dependiente o por cuenta ajena que ha cobrado un estatus jurídico propio, al haber dejado fuera de toda consideración el principio de primacía de la realidad, incluso en la última instancia de apelación que tiene el trabajador para exigir sus derechos como es el Tribunal Constitucional¹⁴.

En todo caso, no sería admisible que los avances en el desarrollo de las TIC lleven a un retroceso social favoreciendo la explotación laboral y la precarización del empleo. Debe crearse un precedente al respecto: la modalidad de trabajo puede ser

14 Por su importancia como precedente de flexibilización y explotación laboral, más adelante se analiza esta figura contractual.

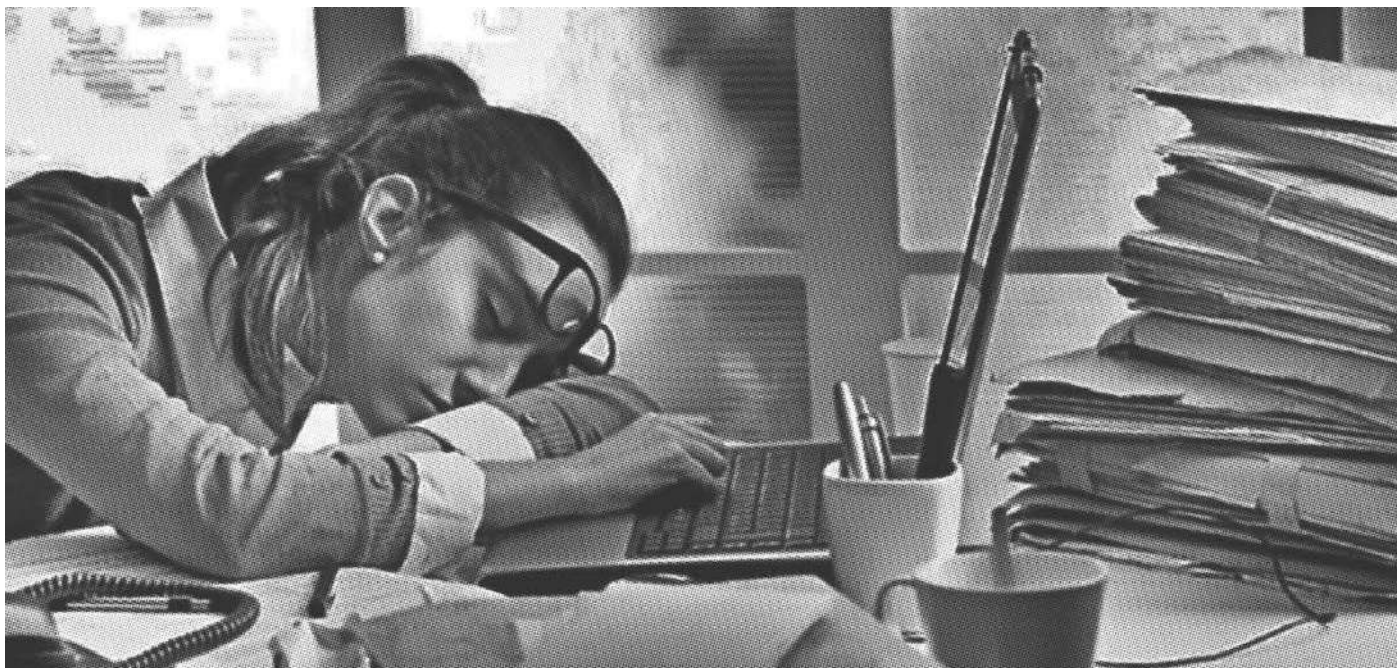
diferente, pero la subordinación al empleador permanece, por tanto, la legislación laboral y sus principios fundamentales, deben aplicarse en forma preferente en el ámbito del teletrabajo, tal como pregonan la normativa. Desde la perspectiva de los trabajadores esto será posible a condición de que conformen sus organizaciones y negocien colectivamente sus condiciones de trabajo. La conexión en red sería un instrumento invaluable y de gran potencial para avanzar en esta perspectiva, articulando la solidaridad y reciprocidad con otras organizaciones y grupos de trabajadores.

LA VOLUNTARIEDAD DEL TELETRABAJO

En el análisis contextual se ha señalado que la correlación de fuerzas es cada vez más adversa para los trabajadores y tiende a convertirse en un rasgo permanente de nuestra sociedad, fue así en tiempos de auge económico (2006-2014) y es todavía peor en tiempos de crisis. En ausencia de organizaciones laborales de los potenciales teletrabajadores, la negociación entre partes será individual, en medio de una gran asimetría de poder. Entonces, cabe preguntarse si el teletrabajo será una opción o una imposición unilateral del empleador. De hecho, la normativa no establece que esta modalidad de trabajo debe ser pactada entre las partes.

En la eventualidad de que no exista acuerdo del trabajador por distintas circunstancias ¿Cómo se garantiza que no sea despedido de su trabajo? ¿Cómo se garantiza que la imposición unilateral no se dirija selectivamente a determinados grupos de trabajadores: adultos mayores, mujeres, hombres con elevada carga familiar que se ven imposibilitados de dar su domicilio como lugar de trabajo? La normativa no incluye fiscalización ni sanciones al respecto. La voluntariedad puede ser tutelada por las normas constitucionales ¿Será entonces una





tuición del TCP? Esta reflexión también es pertinente para los casos en que el trabajador solicite el retorno al trabajo presencial, puesto que la renuncia a la modalidad del teletrabajo no puede, en ningún caso, ser causal de retiro del trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

El acuerdo entre partes para el trabajo desde el domicilio u otro lugar que se defina, debe ser objeto de una adenda en el contrato laboral que, solamente tiene que incluir disposiciones sobre el cambio de lugar para la prestación del servicio y aspectos relativos a la dotación de recursos tecnológicos, entrega de información, etc., que hacen al cambio en la modalidad de prestación de servicios. Por ningún motivo, la adenda debiera contener, un cambio en cualquiera de los elementos centrales que definen la relación laboral —o trabajo por cuenta ajena o dependencia laboral—. Sin embargo, la aplicación del teletrabajo puede ser una compuerta para la modificación del estatus jurídico, en esa perspectiva. Más aún, por decisión

unilateral del empleador, las actuales y sobre todo las nuevas contrataciones, podrían regular exclusivamente la prestación de servicios por cuenta propia, con lo cual los contratos laborales cubrirían solo a una minoría decreciente de los antiguos trabajadores externalizados vía TIC de las empresas y organizaciones.

El momento en que se regula el teletrabajo se caracteriza por una crisis económica sin precedentes a nivel mundial, regional y local. Como en otros sucesos semejantes, la demanda empresarial por la mayor flexibilidad laboral no se ha hecho esperar, lo mismo que las políticas dirigidas a “racionalizar el empleo público”. Por tanto, el interés de representantes del sector privado y de los gobiernos nacional y subnacionales respecto a la normativa del teletrabajo, puede estar asociado con la reducción de la planta de trabajadores y la opción por la contratación de “consultores” por producto o servicio incluso para tareas propias y permanentes.

En todo caso, sería lamentable que una modalidad de trabajo que podría ser potencialmente beneficiosa para

las empresas, los trabajadores y el país, se convierta en un instrumento para el retiro masivo de trabajadores asalariados y su reemplazo por “prestadores de servicios por cuenta ajena”, temporales y permanentes, es decir, en un nuevo ejército de trabajadores sin derechos laborales y socialmente desprotegidos. Una especie de golpe de gracia a una parte de ese reducido 22% de ocupados en el sector formal privado y público, que llevaría a generalizar la precariedad laboral extrema en el país.

CONDICIONES DE TRABAJO

Con base en el conocimiento sobre las experiencias internacionales del teletrabajo, está claro que existen riesgos de precarización de las condiciones individuales y colectivas de trabajo y por tanto de pérdida de los derechos alcanzados por los trabajadores:

Jornada laboral. El teletrabajo podría suponer el retorno al trabajo sin fin y la pérdida de una conquista que permitió separar el tiempo de trabajo (8 horas al día, 6 días a la semana), y tiempo de descanso. La flexibilidad

en el uso del tiempo que se pregona como ventaja puede ser a la vez un obstáculo para la privacidad y organización de la vida familiar; con repercusiones sobre la salud ocupacional y el propio rendimiento laboral. Asimismo, la disponibilidad permanente a la que aspiran algunos empleadores debe ser regulada con la fijación de un horario ordinario de trabajo por fuera del cual el trabajador no tendría obligación de responder.

Desconexión. Que el teletrabajo no debiera interferir el tiempo de descanso o de ocio, no ha sido un aspecto considerado en la normativa, como sucede en la legislación de otros países (Francia o España), donde se establece el *derecho a la desconexión*, que garantiza al trabajador la libertad de no permanecer conectado digitalmente una vez finalizado su horario pactado. Lo contrario significaría la sobreexplotación laboral por medio de la plusvalía absoluta o la prolongación de la jornada y la cantidad de trabajo sin retribuir de la que se apropia el empleador y, de la plusvalía relativa, por la intensificación del trabajo que le permite al trabajador producir lo necesario para su gasto en menos tiempo, lo cual significará más plusvalor para el trabajador.

Salarios. El teletrabajo también puede suponer un cambio en la forma de remuneración y en la remuneración misma, lo que supondría el retiro indirecto; esto no sería extraño, dado el escenario de enorme desempleo y caída de los ingresos en el que se instala esta modalidad de trabajo y que podría llevar a ajustar o fijar los salarios de los teletrabajadores en un piso más bajo que el de sus pares en el trabajo presencial. Otra forma de disminución salarial podría provenir de la obligación de facto que tendría el trabajador de asumir los costos de los servicios de internet, telefonía y otros que demanden sus tareas. De facto, porque la experiencia enseña que en el país las normas de trabajo no se cumplen, se negocian.

Nuevamente, la interrogante que se plantea es si el MTEPS asumirá un rol coercitivo para hacer cumplir la ley de modo que, por ningún motivo se siente el precedente de afectación salarial al teletrabajador. Se dirá que el Ministerio de Trabajo tiene apenas un rol conciliador; pero eso tiene que cambiar en la práctica, para que esta tendencia a la precarización del trabajo no nos haga retroceder siglos en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

Transferencia de costos al trabajador. En la corta experiencia del trabajo a distancia desde el domicilio del trabajador durante el COVID-19, el costo de pago de luz, teléfono, Internet, la disponibilidad de equipos e incluso su renovación, su mantenimiento, las reuniones virtuales, etc., lo está asumiendo, en gran medida, el trabajador ¿En el teletrabajo quién pagará estos costos? El reglamento establecido enuncia genéricamente que se brindará equipamiento, pero no está escrito este detalle como una garantía de que sea el empleador quien asuma estos costos, de lo contrario, será como se ha dicho, una manera indirecta de disminuir el salario del trabajador.

Seguridad y salud en el trabajo. Este campo requiere un tratamiento especial por la naturaleza del lugar o lugares de trabajo, fuera del domicilio del empleador. Todos los testimonios reportan efectos del teletrabajo que afectan la salud emocional y física de los trabajadores, con repercusiones en su núcleo familiar; el riesgo de trasladar el estrés y la ansiedad del trabajo a distancia al ámbito de las relaciones familiares, podría acabar con una de las ventajas pregonadas del teletrabajo que es la mayor productividad del trabajador.

Salud y pensiones. En el país existe una deuda social con los trabajadores en este ámbito de la protección social. No todos los trabajadores gozan de estos derechos y los riesgos de convertir la relación laboral en civil en el

ámbito del teletrabajo causaría la pérdida del derecho a un seguro de salud y la degradación del derecho a la jubilación. La vigencia de un sistema de pensiones basado en la capitalización individual exime al empleador y al Estado de las contribuciones al sistema, por lo cual los trabajadores no dejarían de aportar para su jubilación, pero percibirían rentas muy bajas acordes a sus aportes reducidos y variables.

La organización sindical y la acción colectiva. Esta es una cuestión central para la vigencia de una modalidad de teletrabajo que promueva los derechos y las condiciones laborales del trabajador. La instalación de la normativa en abril de 2020, encuentra a las organizaciones laborales en franca dispersión y anomia, tras largos años de cooptación y pérdida de independencia sindical. Es más, los potenciales teletrabajadores son por lo general profesionales, técnicos especializados y técnicos medios que pertenecen a organizaciones profesionales y de oficios y, por lo general, no son parte de los sindicatos de empresa o de administraciones públicas descentralizadas. Es decir, que en este campo hay mucho por hacer y esa es una tarea primordial de los trabajadores, para enfrentar los riesgos de la precarización laboral.

Mayor carga de responsabilidades para las mujeres. Por último, corresponde una reflexión sobre las múltiples responsabilidades que las mujeres están dispuestas a asumir cuando se trata de teletrabajo. Los testimonios presentados como parte de este análisis, dan cuenta de las dificultades para la conciliación familia-trabajo-descanso, en la experiencia de la cuarentena. Las prolongadas jornadas laborales, el cuidado simultáneo de los hijos y otras personas mayores, la falta de espacios físicos adecuados y el aislamiento de las actividades de esparcimiento por las obligaciones laborales y domésticas, repercuten en la salud y el bienestar de las mujeres, pero también de su núcleo familiar. Al

parecer la idea de conciliación de la vida familiar y laboral, no solo para las mujeres sino también para los hombres todavía está en el plano teórico, o mejor dicho persuasivo que utiliza el capital para imponer condiciones de trabajo que le permitan maximizar sus ganancias.

TELETRABAJO Y RELACIONES LABORALES

En la modalidad del teletrabajo, se reconoce la relación contractual por cuenta ajena (contrato laboral) y la relación contractual por cuenta propia (contrato de servicios). Más allá de lo normativo existe el riesgo, asociado con la práctica en el sector público, de que los empleados sujetos a una relación laboral y derechos laborales establecidos por ley, transiten al teletrabajo como trabajadores por cuenta ajena, sin derechos laborales.

Durante las últimas dos décadas, en el sector público se ha ampliado la figura del contrato de servicios o de consultoría en lugar de la relación laboral para tareas propias y perma-

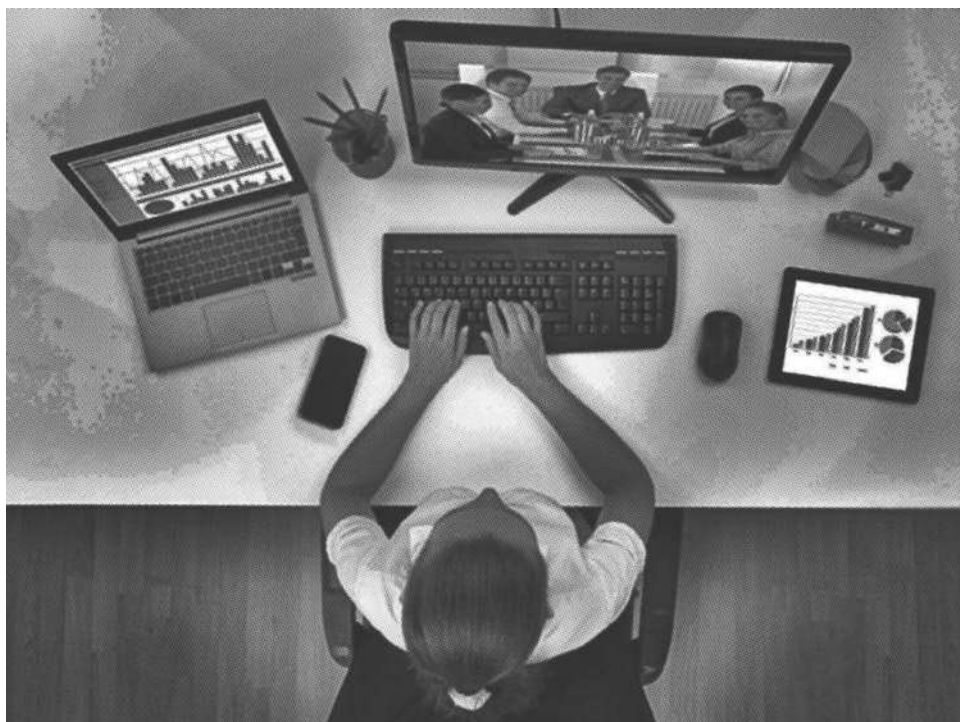
nentes de la actividad —por fuera de la Ley General del Trabajo (LGT) y del ámbito de la carrera administrativa, prevista por el Estatuto del Funcionario Público (EFP)—, que tiene un tratamiento especial y diferente de la modalidad de prestación de servicios en calidad de empleados, al amparo de una categoría ambigua de contrato civil y administrativo del EFP (normas básicas para la compra de bienes y servicios). El personal contratado bajo esta figura, no es considerado un servidor público lo que lo excluye del goce de los beneficios sociales de los que gozan los demás trabajadores y, del ejercicio de los derechos colectivos, para sindicalizarse y negociar sus condiciones de trabajo. Esta práctica de flexibilización laboral, se ha consolidado en el último período y está destinada al desconocimiento de derechos, en una perspectiva de ahorro de costos laborales e imposición de obligaciones tributarias a los trabajadores del sector público.

Si bien los contratos laborales encubiertos bajo la modalidad de consultoría o relación civil, también son

parte de una práctica vigente en el sector privado, es importante destacar las características de esta forma de desprotección laboral en el sector público, como un caso paradigmático que puede mostrar los riesgos de su aplicación en el tránsito de los empleados al teletrabajo.

Se trata de la modalidad de contrato de servicios de los “consultores de línea” —nominación actual de esta figura contractual— que realizan sus tareas en todos los niveles de la administración pública y en las empresas estatales, en los mismos espacios, con los mismos horarios y las mismas funciones de los trabajadores de planta, pero sin beneficios laborales y sociales. Los contratos de consultoría unipersonal o individual de línea establecen de manera uniforme que son de carácter administrativo y por lo tanto no generan derechos laborales ni sociales. Sin embargo, los elementos propios de la relación laboral: prestación no delegable de funciones, existencia de salario y subordinación al empleador, además de la existencia de funciones recurrentes, y exclusividad, ponen de manifiesto una naturaleza laboral, diferente a la argumentada normativamente.

La discriminación en la protección social por parte del Estado, entre personas que realizan las mismas funciones en la administración pública es patente. Con la sola denominación del tipo de contrato, como consultor de línea, los derechos laborales han sido suprimidos para estas personas —incluidos los derechos a la vacación anual o los de la maternidad— lo que muestra el alcance de la desigualdad de trato, contraria a los derechos fundamentales. La correlación de fuerzas adversa a los intereses de los trabajadores en el país y la exclusión de los funcionarios públicos del derecho a la sindicalización, ha llevado a institucionalizar esta práctica desde el propio Estado y, con sus propias expresiones, en el sector privado.





Con este precedente, es necesario garantizar que los derechos de los teletrabajadores no sean afectados por las acciones de los empleadores del sector público y privado, en el sentido de desconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral y sus elementos sustanciales, ya sea mediante disposiciones normativas, fórmulas o contratos presuntamente civiles, administrativos de prestación de servicios o comerciales. A esto puede contribuir la creación de organizaciones laborales de teletrabajadores para encaminar procesos de negociación colectiva de los convenios laborales.

Los testimonios de consultores de línea del sector público, muestran cómo con la sola denominación del tipo de contrato, como consultoría de línea, todos los derechos han sido suprimidos, incluida la vacación anual, generándose con ello una desigualdad normativa contraria a los derechos fundamentales:

“Trabajamos como todos los demás, pero sin beneficios sociales; nuestros pagos dependen de la burocracia, hay que cumplir con ciertos formalismos como presentar informes y pagar el 15,5% de impuestos, los que son de planta pueden descontar el RC-IVA con facturas de consumo” (*empleado municipal*).

“Otro de los problemas es el seguro médico. Si te enfermas, no hay baja médica, si faltas por enfermedad te descuentan de tu sueldo” (*empleado de gobernación*).

“Ganamos un poco más por la especialización del cargo, pero no tenemos vacaciones. Hace 10 años que yo trabajo como consultor en línea, sin vacaciones; alguna vez saco dos o tres días sin goce de haberes para un descanso con la familia (*empleado, empresa estatal*).

“En esta institución, sea usted un funcionario o un consultor en línea no recibe un pago por horas extraordinarias. Incluso cuando se hacen turnos por casos de emergencia, no se reconoce este esfuerzo adicional” (*empleada municipal*).

“He trabajado muchos años con contratos de servicios por tres, seis o nueve meses, depende de lo que digan en Administración; me pagan por partidas, hay que presentar informes para eso; no he conocido aguinaldo o vacaciones; recién nació mi hijo, no tengo seguro de salud, tampoco los beneficios de maternidad” (*empleada de servicios públicos*).

Según la CPE de 2009, son desigualdades arbitrarias y, por consecuencia inconstitucionales, aquellas medidas que en lugar de eliminar o disminuir las diferencias entre grupos de personas o personas individuales, las aumentan y las ahondan. Todavía se espera un rol efectivo del MTEPS y del propio Tribunal Constitucional Plurinacional para actuar en el marco de lo establecido por la nueva CPE.

POTENCIALES TELETRABAJADORES

Considerando la experiencia internacional, los potenciales teletrabajadores son personal calificado y semicalificado del sector público y privado: profesionales, técnicos y personal especializado capacitado en tareas de apoyo administrativo. El porcentaje se ha estimado en torno al 15,9%, 12,4% en sector privado y 25,9% en el sector público. Aproximaciones basadas en encuestas especializadas indican que por lo menos el 23% de la fuerza laboral podría desempeñarse como teletrabajador (Agetic, 2018).

En la empresa grande y mediana del sector privado, este grupo de empleados está concentrado en las actividades de servicios empresariales y financieros (23%), en la industria manufacturera (21%), en las actividades del comercio, hoteles y restaurantes (16%) y, en el transporte y comunicaciones (15%). Se desempeñan en ocupaciones que requieren de ciertas destrezas después de un proceso de aprendizaje y experiencia. La mayoría trabaja como técnico de nivel medio en diversas áreas de especialización (37%), como empleados de oficina realizando una diversidad de funciones que van desde el manejo de datos numéricos hasta tareas centrales de apoyo administrativo (22%); también están los profesionales encargados de la solución de problemas complejos y toma de decisiones sobre la base de un amplio conocimiento y un determinado nivel de especialización (19%). Finalmente, se encuentran aquellos que ocupan cargos de dirección y coordinación dentro de organizaciones o empresas (16%).

En el sector público, los potenciales teletrabajadores se ocupan principalmente como técnicos de nivel medio (42%) donde destacan los consultores en diversas áreas de especialización, luego se encuentran los profesionales de diversas áreas (28%), los empleados de oficina o asistentes en tareas de apoyo administrativo (secretarías, encargados de activos fijos, capacitadores, etc.) (18%), y por último, los empleados en cargos de dirección que con su conocimiento y experiencia definen, formulan o asesoran sobre las políticas del gobierno nacional, departamental, regional o municipal, entre otras funciones (10%).

CONDICIONES LABORALES DE LOS POTENCIALES TRABAJADORES

Del total de trabajadores asalariados en el país (1.800.000 en 2017), alrededor de 460 mil se desempeñan

en el sector público y 1.330.000 en el sector privado. Los trabajadores calificados y semicalificados —considerados en este análisis como potenciales teletrabajadores— se estiman en 286.118 personas y representan el 16% de los asalariados del país.

Tan importante como conocer el número de los trabajadores que podrían desempeñar funciones a distancia haciendo uso de las TIC, es conocer la calidad de los empleos que tienen. En realidad, contar con un puesto de trabajo calificado o semicalificado, ya no es como se podría pensar, garantía de condiciones laborales adecuadas, al menos no para todos los trabajadores.

El análisis que se presenta en el siguiente cuadro, deja ver que una fracción importante de funcionarios públicos trabaja sin derechos laborales: más de la tercera parte no goza de estabilidad laboral —tiene contratos a plazo fijo—, una fracción similar no

tiene derecho a vacaciones anuales, el 29% no recibe prestaciones de salud, y el 27% no recibe aguinaldo. La situación de muchos trabajadores del sector privado, no difiere en lo que refiere a la exclusión de los derechos laborales. El 22% carece de estabilidad laboral, el 27% trabaja sin el descanso anual (vacaciones), el 26% sin aguinaldo, y el 24% sin prestaciones de salud. Finalmente, nueve de cada diez trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, están excluidos del derecho a la libre asociación y sindicalización y por tanto, de la representación y negociación colectiva de sus condiciones laborales (Ver cuadro).

EL TRABAJO DESDE LA CASA: LA MIRADA DE LOS TRABAJADORES

La crisis sanitaria del COVID-19 ha encontrado al país desprevenido y ha empujado a muchas instituciones y empresas a trasladar el trabajo que



Bolivia: trabajadores asalariados y potenciales teletrabajadores en el sector público y privado (2017)

	Total	Público	Privado
Trabajadores asalariados /1	1.801.474	462.318	1.339.156
Potenciales teletrabajadores /2	286.118	119.968	166.150
Potenciales teletrabajadores (%)	15,9	25,9	12,4
Potenciales teletrabajadores - contratos			
- Sin estabilidad laboral (a plazo fijo)	27,9	36,7	21,5
- Sin aguinaldo	26,8	27,0	26,0
- Sin vacaciones	31,2	36,8	27,1
- Sin seguro de salud	26,2	28,6	24,4
- Sin afiliación sindical	88,7	85,6	91,0

Nota: /1 Excluye a los trabajadores del hogar.

/2 Asalariados calificados y semi calificados (excluye trabajadores de salud y educación; sector privado: solo grande y mediana empresa)

Fuente: elaboración propia con base en EH-INE, 2017

normalmente se realizaba en las instalaciones de la empresa a los domicilios de los trabajadores. Las experiencias de algunas personas que durante el período de cuarentena han seguido trabajando desde sus casas, expresan aspectos positivos y dificultades que remiten a problemas técnicos (falta de equipos de trabajo, servicios de internet deficientes, entre otros) y, a la sobrecarga de trabajo que significa alternar tareas domésticas y laborales todos los días, con jornadas extensas y estresantes, más aún para las mujeres.

“Trabajar desde la casa implica realizar varias tareas de manera simultánea y sin límite de horarios. Atender llamadas, responder correos y participar de reuniones virtuales de manera constante, dar respuesta a requerimientos de funcionarios que ingresan en distintos turnos. Al mismo tiempo abrir espacios para atender a mis hijos, ayudar en sus tareas y hacer las tareas de la casa. Si los sueldos no aumentan, no po-

dré pagar guardería ni apoyo doméstico por lo menos unas horas a la semana” (*empleada bancaria*).

“El trabajo desde la casa me ha generado estrés, al no poder atender a todos los requerimientos que surgieron en la oficina y, al estar la mayor parte del personal trabajando de manera presencial. Si bien existe una instrucción de aislamiento obligatorio por tener hijos menores, igual nomás hay presión por parte de los jefes para estar presentes cuando existen requerimientos” (*empleado de empresa de servicios*).

“Desde que comenzó la cuarentena estuve trabajando mucho, tanto a distancia como en la oficina. Por el tipo de trabajo que tengo, debo ir a la oficina para recoger cheques y depositarlos personalmente en los diferentes bancos, luego, al llegar a casa comienza el tra-

bajo sin horario... para los jefes no importa el día ni la hora, si te piden algo por correo, debes responder” (*empleada de tesorería de institución estatal*).

“Mi experiencia del trabajo desde casa ha sido positiva. Las tres horas que demoraba para llegar a la oficina y luego retornar a casa, ahora las puedo disfrutar con mis hijos. La desventaja es que debo estar pendiente de los mensajes, correos y requerimientos que vengan de la oficina... comienzo a trabajar temprano en la mañana, hago una pausa para cocinar y atender las cosas de la casa, y retomo a las cosas del trabajo en la tarde, luego hay que preparar el té y la cena, es así todos los días; los fines de semana el requerimiento llega en cualquier momento” (*empleada de empresa comercial*).

“El tema de trabajar desde casa para mí es complicado. Es difícil cumplir con tantos roles a la vez, si bien trato de poner horarios es difícil coordinar con la gente de la oficina que, por las diferentes situaciones personales, utiliza otros horarios; esto implica que debo estar pendiente del equipo y teléfono todo el día... a la par debo apoyar con el colegio a mi hijo, y eso tampoco es fácil, él tiene 10 materias por tanto 10 profesores, los cuales a la fecha aún no tienen una metodología única... y finalmente toda la atención de la casa recae sobre mí porque no hay ayuda, eso implica cocinar y limpiar utensilios de las comidas del día, ordenar la casa, lavar, planchar, atender a mi hijo porque luego de las clases y tareas también quiere jugar y compartir con su mamá” (*empleada de entidad financiera*).

“El trabajo durante la cuarentena ha disminuido la carga laboral por varios motivos, la empresa no estaba preparada para que sus trabajadores adopten esta forma de trabajo a distancia, si bien las gerencias, subgerencias y jefaturas tienen los medios para trabajar de esta forma (equipos, conexión a internet), la mayor parte de los empleados subalternos no lo tienen, lo que dificulta la comunicación vertical y la ejecución de ciertas tareas... el trabajo a distancia se ha visto afectado por las labores domésticas como la limpieza, la cocina y otras propias del hogar” (*ejecutivo de empresa de transporte*).

“No me imagino teletrabajando todo el tiempo desde mi casa, de día y de noche. Espero que realmente esta opción sea voluntaria como dicen y que, en cualquier caso, alguna autoridad haga respetar nuestra decisión cuando optemos por el trabajo en las oficinas de la empresa” (*empleado de compañía de seguros*).

“Ha sido una experiencia muy positiva, muy cercana al teletrabajo, para lo que hago me ha parecido la modalidad ideal. Claro que hay algunos problemas, el internet es malo, los servicios que ofrecen las empresas de telecomunicaciones no son suficientes para algunos procesos, se requiere capacitar al personal, dotarles de buenos equipos y manteni-

miento regular, pero eso está todavía lejos de nuestra realidad (*empleada de empresa de servicios empresariales*).

CONCLUSIONES

Considerando el aumento de las formas de trabajo flexible sin derechos y la extensión de la precarización del empleo, es tiempo de que los trabajadores coloquen esta cuestión como parte de una agenda de debate en la sociedad, para responder desde su perspectiva a quienes venden la idea de que las nuevas formas de organización del trabajo —y en este caso el teletrabajo— son una solución a los problemas de generación de empleo y la mejora de su calidad.

El teletrabajo y otras modalidades de trabajo flexible, solo pueden convertirse en oportunidades beneficiosas si se rigen por los principios fundamentales del derecho laboral: protección de los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral, irrenunciabilidad de derechos, intervención estatal y primacía de la realidad, entre otros. Esta posibilidad exige también, contar con un nuevo sistema de seguridad social, con aporte tripartito, cobertura universal y gestión solidaria hacia una verdadera protección de los trabajadores, dejando atrás la reforma financiera de capitalización individual, vigente desde 1997. Es decir, el teletrabajo, como otras modalidades de realización del trabajo, deberá dignificarse creando las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos laborales y sociales, desterrando su

concepción y aplicación como simple estrategia de reducción de costos laborales o de disminución de la plantilla tanto en el sector público como privado.

Si bien el MTEPS, siguiendo la línea constitucional de proteger los derechos laborales, pretende actuar asesorando o interviniendo como ente conciliador, el alto porcentaje de trabajadores con empleos precarios en el país ha demostrado que este rol no es suficiente para el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales. Se requiere de una defensa pública, que permita que los trabajadores puedan demandar sus derechos ante la instancia jurisdiccional que tiene facultades coercitivas; de hecho, en las últimas décadas los trabajadores han estado reclamando ese rol para el Ministerio de Trabajo, lo que los eximiría de engorrosos trámites judiciales.

Es más lo que une a la clase trabajadora que lo que la separa. Es necesaria, su pronta movilización en torno a una organización intersindical de empleados y obreros de los sectores público y privado a nivel nacional, departamental y municipal, para articular su solidaridad e intereses en torno a la defensa general del empleo, los derechos laborales y la seguridad social. Solo la acción colectiva renovada de las organizaciones laborales puede dejar atrás décadas de apropiación desigual de la riqueza generada en la producción a favor del capital y con una creciente sobreexplotación del trabajo que repercute en el empobrecimiento de la población.



DIRECTOR:
JAVIER GÓMEZ AGUILAR
PRODUCCIÓN EDITORIAL:
UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y
GESTIÓN DE INFORMACIÓN - CEDLA



Achumani, Calle 11, N° 100
entre Av. García Lanza y Av. Alexander
Telfs.: (591-2) 279-4740 / 2799848
E-mail: info@cedla.org
Casilla: 8630
La Paz, Bolivia

