

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
(P E T A E N G)



TRABAJO DIRIGIDO

Para optar al Título Académico de Licenciatura en Derecho

**“EL TELETRABAJO Y SU IMPORTANCIA EN EL
ORDENAMIENTO JURIDICO COMO UNA NUEVA MODALIDAD
LABORAL”**

POSTULANTE : María Guísela Silvestre Ticona
TUTOR : Dr. Iván Ramiro Campero Villalba

La Paz - Bolivia

2021

DEDICATORIA

A Dios quien es mi fortaleza, mi guía, mi inspiración para ser cada día una mejor persona.

A mis padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica como de la vida, y todo su apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer en estas líneas primero a Dios por inspirarme a dar cada paso que doy, por darme la fortaleza suficiente para alcanzar este preciado sueño, agradecer la ayuda de mis padres y de mis hermanos que me alentaban cada día a finalizar el presente trabajo, asimismo colegas que me han prestado su colaboración durante el proceso de análisis y redacción de este trabajo. También, agradecer a mi tutor, Dr. Iván Campero, por haberme orientado en todos los momentos que necesite sus consejos.

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN:	6
INTRODUCCION:	6
“EL TELETRABAJO, SU IMPORTANCIA Y APLICACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COMO UNA NUEVA MODALIDAD LABORAL”	8
1. ENUNCIADO DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO.	8
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
3. PROBLEMATIZACIÓN	8
4. DELIMITACION DEL TEMA DE LA TRABAJO DIRIGIDO	8
4.1 Delimitación Temática.....	8
4.2 Delimitación Espacial.....	9
4.3 Delimitación Temporal	9
5. FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA.....	9
6. OBJETIVOS DEL TEMA.....	11
6.1. Objetivo General	11
6.2. Objetivos Específicos.....	11
7. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN EL TRABAJO DIRIGIDO	11
7.1. Métodos Generales.....	11
7.2. Métodos Específicos.....	11
7.3. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TRABAJO DIRIGIDO	12
CAPÍTULO I	13
MARCO HISTÓRICO	13
1.1. Generalidades.	13
1.2. HISTORIA DEL TELETRABAJO	13
CAPÍTULO II	16
MARCO CONCEPTUAL	16
2.1 ¿Qué es el teletrabajo?.....	16
2.2. Otras definiciones del teletrabajo	16

CAPÍTULO III	19
MARCO TEÓRICO	19
¿OTROS SUJETOS LABORALES?	24
a) Subordinación. -	35
b) Teleempleado y Teletrabajador.-	36
a) La Distancia. -	39
b) Organización. -	40
c) Tele Subordinación. -	41
3.9. Ventajas y desventajas del Teletrabajo.....	43
3.10. LA DESCONEXIÓN DIGITAL	48
3.11. Seguridad y salud del teletrabajador: uno de los derechos del teletrabajador.....	50
3.12. EL TELETRABAJO EN BOLIVIA	53
3.13. TELETRABAJO Y RELACIONES LABORALES	59
CAPÍTULO IV	61
MARCO NORMATIVO	61
CAPÍTULO V	71
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	71
CAPÍTULO VI	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
LAS TELECOMUNICACIONES Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. -.....	75
Bibliografía	79

RESUMEN:

INTRODUCCION:

Este trabajo nace ante la expectativa de la correcta implementación de la figura del Teletrabajo en la legislación laboral boliviana, con gran auge en la actualidad debido a la coyuntura social que vivimos esto en cuanto a la emergencia sanitaria que vamos viviendo a nivel global, modalidad que surge como una opción actual en contratos laborales.

Las transformaciones que se dieron en los últimos años, meses y días van también de la mano de los crecientes avances tecnológicos que plantean la necesidad de cavilar acerca de los cambios relacionados a las nuevas prácticas laborales que surgen a partir de la inserción de la Internet y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el ámbito laboral.

En el transcurso de la historia del trabajo y estudiadas las principales etapas que marcaron la misma, surge el Teletrabajo como una nueva forma de relación laboral, emergente de las necesidades socio-económicas, y, sobre todo, de la importancia del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación como herramienta necesaria para el funcionamiento en la sociedad.

Es cierto que existen diferentes conceptos de teletrabajo, sin embargo, tomaremos como base la que fue dada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), quienes lo determinan como una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la ayuda de la comunicación. Esta nueva modalidad del Teletrabajo, es considerado como un fenómeno que surge a consecuencia de la revolución del conocimiento y de la información, es un trabajo a distancia y calificado, que puede ser realizado en forma independiente o dependiente, donde es imprescindible la utilización de las TICs, como herramienta principal la Internet siendo esencial para el teletrabajo.

Consecuentemente, se arriba a la conclusión que, ante el creciente desempleo, la continua e indomable competitividad entre empresas en un mundo globalizado y primordialmente la introducción del mundo laboral en la sociedad boliviana al conocimiento y a la información

con todos los efectos que este conlleva, estamos seguros que con esta monografía propondremos ampliar el mercado laboral boliviano, emergiendo nuevos empleos y perfiles profesionales que requieren el dominio de estas tecnologías. Ante el nuevo contexto que ofrece el mundo de la Información y el desarrollo de las tecnologías de Información incurriendo en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales debido a los acontecimientos en el campo laboral siendo un claro referente de las transformaciones propiciadas por la tecnología.

“EL TELETRABAJO, SU IMPORTANCIA Y APLICACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COMO UNA NUEVA MODALIDAD LABORAL”

1. ENUNCIADO DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO.

Dentro del presente trabajo de monografía analizaremos sobre la importancia de considerar al teletrabajo y su comportamiento como una nueva modalidad de trabajo dentro nuestro ordenamiento jurídico.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

¿Porque es necesario considerar la importancia del Teletrabajo y su comportamiento como una nueva modalidad de trabajo dentro el ordenamiento jurídico boliviano?

3. PROBLEMATIZACIÓN

Es necesario, dentro el presente trabajo, considerar y analizar al teletrabajo como nueva modalidad de trabajo, así también considerar la importancia de regular en su integridad dentro nuestro ordenamiento jurídico

4. DELIMITACION DEL TEMA DE LA TRABAJO DIRIGIDO

4.1 Delimitación Temática

La Presente Investigación Monográfica referida al Teletrabajo en su integridad, está ubicada en el ámbito del Derecho Laboral como disciplina que estudia las relaciones laborales; y, a su vez al Derecho Informático por la aplicación e intervención de medios telemáticos, tecnológicos e informáticos que generan efectos jurídicos

4.2 Delimitación Espacial

El límite geográfico o espacial previsto para el desarrollo de la investigación se circunscribe a la Ciudad de La Paz.

4.3 Delimitación Temporal

Para los efectos de recolección de información, se contempla el periodo comprendido entre marzo de 2020 hasta la fecha, esto se debe a la implementación de una Reglamentación del Teletrabajo en nuestra normativa laboral.

5. FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA

El desarrollo de la sociedad y en especial de los medios comunicacionales, sorprendió a todos, desafiando fronteras, espacio y tiempo, produciendo cambios para dar inicio a una nueva etapa conocida como la Era Digital. Esto trazó una problemática en las relaciones humanas en el manejo de los instrumentos informáticos y comunicacionales, una verdadera transformación en las estructuras tradicionales del Derecho. El progreso de las redes telemáticas y de la Internet ha facilitado el intercambio de mensajes de todo tipo, incluidos aquellos de contenido contractual y administrativo, entre personas distantes geográficamente.

En nuestro medio la ciencia informática es muy joven, por todo esto y en función a los derechos fundamentales de la sociedad y la búsqueda de equidad en las relaciones interpersonales, se crean instituciones propias de orden jurídico informático tal como la Desconexión Digital o la Salud Ocupacional del teletrabajador, tanto para su regulación como para su aplicación idónea al ordenamiento jurídico nacional

Este creciente y significativo avance que ha generado el desarrollo, la difusión y uso generalizado de la informática y su reciente impacto en la sociedad boliviana, despierta con la impresionante incorporación del Internet, que de modo inexcusable está presente en todos los ámbitos del quehacer humano, revolucionando los patrones de comportamiento y por ende las relaciones sociales.

La transformación, globalización de los mercados, el desarrollo de toda una serie de normativas liberalizadoras en sectores de amplia influencia como las telecomunicaciones, ha posibilitado al entorno empresarial como en particulares, hacer uso de servicios modernos así como el uso de páginas web, obtención de comunicación efectiva, dinámica e instantánea así como la aplicación cada vez más frecuente del comercio electrónico tiendas virtuales y empleo de contratos informáticos entre personas naturales y jurídicas. Por lo que se ha ido generando la creación de nuevas relaciones jurídicas y entre ellas otra modalidad laboral, la que comprueba un progresivo avance tecnológico en una realidad sociológica y fáctica en permanente transformación. Así la Ciencia del Derecho se encuentra hoy en día en una instancia histórica en la que debe reconocer a estos nuevos y complejos problemas a los que se enfrenta. Por lo que, la inexistencia de una legislación Laboral adecuada, posibilita al mismo tiempo, la desprotección jurídica de este sector laboral emergente. Es evidente que no todo trabajo se encuentra regulado por la normativa laboral; es decir que no todos los trabajadores se encuentran en el marco del Derecho Laboral. Es el caso del Tele trabajador, que en la actualidad se presenta como una alternativa accesible y conveniente, suministrando una fuente de empleo novedosa y con características muy particulares; pero a pesar de que se encuentra en plena vigencia, no cuenta con la adecuada protección normativa. Es decir que, ante este vacío jurídico, se requiere establecer específicamente los efectos de la relación entre el Empleador y el Tele trabajador.

Ahora bien, es cierto que los principios generales del Derecho Laboral tienden a proteger al trabajador, otorgándole las condiciones más favorables y derechos adquiridos, que son garantizados y tutelados por el Estado. En la actualidad Bolivia se encuentra atravesando por un proceso histórico, donde se destaca fundamentalmente el componente social y colectivo, consecuentemente, sus resultados afectan a todas las esferas de la sociedad en su conjunto, debido a que las normas deben adecuarse a las disposiciones de la Ley Fundamental, además de regular las nuevas instituciones que surgen al implementar las Tecnologías de Información y Comunicación.

Actualmente, en nuestro medio se cuenta con muy poca información acerca de las implicaciones inherentes al Teletrabajo; en consecuencia, es necesario explicar de manera elemental su naturaleza; y eso es lo que pretende la presente investigación monográfica, con

el propósito de despejar dudas acerca de la problemática emergente de las relaciones laborales virtuales; y se justifica plenamente debido a su vigencia y actualidad.

6. OBJETIVOS DEL TEMA

6.1. Objetivo General

Analizar la importancia del Teletrabajo como una nueva modalidad laboral dentro el ordenamiento jurídico boliviano.

6.2. Objetivos Específicos

Explicar la importancia del Teletrabajo como una nueva modalidad laboral dentro el ordenamiento jurídico boliviano.

7. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN EL TRABAJO DIRIGIDO

7.1. Métodos Generales

El método a utilizarse dentro de este trabajo de monografía será el método cualitativo que tiene como objetivo principal comprender e interpretar la importancia sobre el teletrabajo y sus instituciones como una nueva modalidad laboral en el ordenamiento jurídico nacional

7.2. Métodos Específicos

Dentro la presente monografía utilizaremos como métodos específicos: El Método de Análisis, que consiste en la descomposición de un todo en sus elementos, realizando la separación de las partes que la componen para estudiarlas de forma individual, es decir, de lo compuesto a lo simple. Con el propósito de estudiar los elementos que componen al Teletrabajo.

7.3. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TRABAJO DIRIGIDO

7.3.1 Observación directa

La misma implica observar atentamente el hecho a analizarse, en este caso, estaremos observando atentamente como se va enfocando esta nueva modalidad de trabajo dentro nuestro medio, tomando en cuenta toda la información necesaria.

7.3.2 La recopilación documental o escrita

Dentro el presente trabajo de monografía, también estaremos utilizando esta técnica, con la única finalidad de obtener datos e información de fuentes documentadas con el fin ser utilizados dentro de los límites de este trabajo en concreto.

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO

1.1. Generalidades. -

Las transformaciones que se dieron en los últimos años de la mano de los crecientes avances tecnológicos en el mundo entero plantean la necesidad de reflexionar acerca de los cambios ligados a las nuevas prácticas laborales que surgen a partir de la inserción especialmente de la Internet y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el ámbito del trabajo. Estamos viendo una revolución provocada por la introducción de las TICs en la vida de los trabajadores. Y estos cambios tienen implicaciones en las formas y estructuras de las organizaciones y, por lo tanto, en la manera de organizar el trabajo. En este nuevo entorno organizativo surge el TELETRABAJO, el cual está causando cambios importantes tanto en la dinámica de trabajo como en las prácticas cotidianas. Esta monografía pretende analizar al teletrabajo como una nueva modalidad laboral dentro del ordenamiento jurídico boliviano.

1.2. HISTORIA DEL TELETRABAJO

Actualmente vivimos en la sociedad del conocimiento y de la información, donde las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) juegan un rol fundamental, rompiendo algunos esquemas laborales establecidos por mucho tiempo. Con el devenir de los acontecimientos tecnológicos, en el derecho laboral se incorporaron nuevas figuras como la del teletrabajo cuyo origen se remonta al año 1973 en los Estados Unidos. Sin embargo, es en 1976 cuando se habla por primera vez de “teletrabajo”, entendido éste, como llevar el “trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo”. Aparece como la gran esperanza para la creación de nuevos empleos, con gran flexibilidad laboral constituyéndose en un instrumento al servicio de la inserción laboral de sectores excluidos de la población, fundamentalmente discapacitados o personas de capacidades diferentes.

En este orden de ideas, es claro que el Derecho Laboral ha formado parte del desarrollo personal e intelectual del hombre a través de la historia. Por el avance y descubrimiento de

nuevas tecnologías, será necesario seguir ajustando este ordenamiento jurídico-laboral para el grupo de trabajadores que viva en cada época.

El verdadero interés por el teletrabajo comenzó en 1973 de entre los muchos impulsores que aparecieron destacan Jack Nilles, que proponía sustituir los viajes diarios al trabajo por el uso de telecomunicaciones y ordenadores.

Cabe destacar también a Peter Goidmark, que proponía la creación de la sociedad rural, es decir, trabajar en la ciudad sin salir del campo utilizando para ello las telecomunicaciones.

El contexto fue la crisis de la energía y el toque de atención contra el despilfarro de recursos escasos que supusieron estudios como el libro-informe sobre “Los Límites del Crecimiento”, publicado por el Club de Roma, en el que se pretende demostrar la absoluta necesidad de reducir el despilfarro de recursos que conlleva el desarrollismo indiscriminado y el concepto de la sociedad opulenta. La introducción de la legislación medioambiental en Estados Unidos en los años ochenta es el primer gran incentivo para la adopción de programas de teletrabajo.

El objeto de dicha legislación era la reducción de los desplazamientos al trabajo para tratar de que la contaminación ambiental disminuyese. Una alternativa era trabajar en el hogar o desde telecentros vecinales.

Pero también hay otras razones, además de evitar los desplazamientos, para la adopción de programas de teletrabajo como ofrecer oportunidades de empleo a madres de familia que no pueden salir de casa para trabajar y eliminar costos innecesarios, así como evitar que las empresas competidoras capten el personal especializado, etcétera.

Se hicieron múltiples predicciones al estudiar la cuestión que no se han cumplido por diversos motivos. Su expansión se ha visto frenada por la recesión económica mundial y por las actitudes de los directivos. Todavía no se han hecho notar plenamente muchos de los efectos positivos como la disminución de la contaminación, menor tensión en la infraestructura de los sistemas de transporte y el éxodo de los trabajadores desde las ciudades al campo. Ni tampoco se han cumplido las predicciones sobre los efectos negativos: como la explotación de los trabajadores por los empresarios

A pesar de todo, el teletrabajo está creciendo en todas sus formas, aunque no tan rápido como se insinuaba al principio. Las empresas empiezan ya a percibir las ventajas de la organización flexible del lugar de trabajo. La mayor disponibilidad, el precio más reducido de los equipos informáticos y el final de la recesión, pueden significar el principio de la explosión del teletrabajo.

Los factores que han motivado el desarrollo del teletrabajo: los problemas del tráfico, exigencia de respeto al medio ambiente, necesidad de las empresas de incrementar su flexibilidad y competitividad, etcétera, es poco probable que desaparezcan; Por lo tanto, es probable que el teletrabajo siga creciendo en el futuro.

Pero no se va a producir una revolución del teletrabajo sino un cambio paulatino de las formas de organización laboral como consecuencia de la revolución informática. El teletrabajo pasará a ser poco a poco una forma habitual de trabajo y las diferencias entre trabajo en el domicilio, en el centro de trabajo y en la oficina irán desapareciendo. Aparecerán formas de organización más flexibles, menos ligadas a lugares fijos de trabajo y la práctica del teletrabajo pasará a ser socialmente aceptada.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 ¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo o “*trabajo a distancia*”, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. El trabajo (pudiendo ser dependiente o autónomo) se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales, de las instalaciones de producción o del cliente que lo contrata, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Es el trabajo realizado a distancia utilizando las TICs para producir bienes y servicios por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo. Las TICs necesarias para estas tareas son principalmente la Internet, celular, teléfono, cámara digital, entre otras. Dentro de la Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según el caso, blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea (chat) y telefonía.

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

2.2. Otras definiciones del teletrabajo

El concepto de teletrabajo puede tener una definición amplia, una más estricta, otra de carácter jurídico y, por último, una según su funcionalidad.

2.1.1. Definición amplia:

Forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de

telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. De este concepto se confiere que trata de una manera de trabajar especialmente ligada a las nuevas tecnologías y su creciente desarrollo que han condicionado el ámbito laboral. Por este motivo se lo puede considerar al teletrabajo como e-trabajo ("e-working" o "electronic working"). El carácter inespecífico de esta definición lo confiere el hecho que el trabajo engloba actividades asociadas a las nuevas tecnologías sin establecer el contexto en donde se desarrollan. Por ejemplo, un empleado de atención al cliente online desarrolla su labor de forma no presencial gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, aunque este puede estar trabajando desde un establecimiento definido por la empresa o desde su hogar.

2.1.2. Definición estricta:

Comparte las características del concepto anterior con la salvedad de que el teletrabajo indefectiblemente, para ser considerado como tal, debe comprender una nueva organización singular del trabajo por lo que deja de considerarse sinónimos los conceptos de teletrabajo y e-trabajo. Dentro de esta visión, todo teletrabajo es e-trabajo, pero todo e-trabajo no puede considerarse teletrabajo. Volviendo al ejemplo anterior, las normas, regulaciones y características de un trabajo convencional con presencia física en un espacio laboral asignado no son las mismas que el trabajo desarrollado desde el hogar u otro lugar móvil.

2.1.3. Definición jurídica:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

2.1.4. Definición funcional:

Es cualquier forma de trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o de un cliente, y por parte de un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o por un trabajador a domicilio efectuado regularmente y durante una parte importante de su tiempo de trabajo,

desde uno o varios lugares distintos al lugar de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Generalidades. -

El derecho laboral como todas las ramas del derecho ha sufrido cambios grandes provocados por la implementación de la informática en el desarrollo de toda actividad productiva, como también a raíz de una emergencia sanitaria vivida a nivel mundial, COVID 19; la cual llevo no solo a implementar la informática sino a acceder a ella a través del teletrabajo. La misma ha creado empleos, pero también ha provocado desempleo debido a la automatización de actividades o a la falta de mano de obra calificada. Es decir, que dentro el derecho laboral las condiciones de trabajo han sido modificadas debido a la cantidad de alternativas en la prestación de servicios, una de estas opciones de contratación es la nueva modalidad de trabajo el teletrabajo. En el presente trabajo de monografía me limitaré a realizar un análisis de las condiciones de trabajo que han sido modificadas por el teletrabajo.

La vida social siempre está dispuesta a evolucionar, y su desarrollo se halla aparejado con la evolución científica y tecnológica; es así que siendo el Derecho un producto sociocultural que tiene por objeto regular la conducta humana, se encuentra sometido a procesos de transformación y actualización que en los últimos años ha tenido y tiene hasta el presente un ritmo acelerado. Por ello vale la pena referirnos a algunos ejemplos sobre la influencia del crecimiento de la tecnología en el Derecho: es evidente el caso de la Firma digital y los nuevos Contratos electrónicos en el ámbito del Derecho Civil; por otro lado dentro del Derecho Comercial las nuevas concepciones del Comercio Electrónico y transacciones comerciales virtuales; asimismo, el surgimiento de conductas antijurídicas o delitos cibernéticos e informáticos que corresponde al Derecho Penal tipificar y sancionar; sin dejar de mencionar el campo del Derecho Constitucional moderno contempla derechos fundamentales y garantías constitucionales, en materia de libertad informática, protección de datos personales y autodeterminación informativa, toda persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a los servicios básicos como las telecomunicaciones entre muchos otros.

La actividad laboral no ha quedado exenta de la influencia del complejo electrónico, en virtud de que esa explosión tecnológica abre nuevas alternativas de fuentes de trabajo, que se distinguen de los tradicionales sectores laborales.

3.2. Breve análisis del Derecho Laboral

Si se entiende genéricamente por ciencia del Derecho, aquel conjunto de normas obligatorias que regulan las relaciones de las personas en sociedad, se tiene que el Derecho Laboral también conocido como Derecho de Trabajo, corresponde a una parte especial de la ciencia jurídica, con método y objeto propio, dentro de una categoría social definida por relaciones concretas. Derecho "subversivo" por excelencia, se consustancia con la rebeldía de la realidad frente a las normas. Se constituye como rama autónoma del Derecho, en el que no se presume la igualdad formal de las partes ni la libertad de contratar como lo establece la locación de servicios regulada por la legislación civil común. ¹

3.2.1. Principios del Derecho Laboral.

Es imprescindible el estudio de los principios en los que se funda el Derecho Laboral pues está en la función fundamental de que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho. Todos ellos obedecen a la inspiración de la JUSTICIA SOCIAL de la que se alimentaba desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador. Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías. Definimos los principios generales como el profesor Manuel Alonso García "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho". ²

Asimismo, el profesor Américo Plá Rodríguez nos dice "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden

¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

² <https://derecho.laguia2000.com/>

servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.³

Entre ellos encontramos los siguientes:

3.2.1.1. Principio “In Dubio Pro Operario”

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

3.2.1.2. Principio de la “Norma Más Favorable”

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado.

3.2.1.3. Principio de la Irrenunciabilidad de Los derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley. La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO del Derecho del Trabajo.⁴

³Américo Plá Rodríguez (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9)

⁴ <https://derecho.laguia2000.com/>

3.2.1.4. Principio de Continuidad

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

3.2.1.5. Principio de la Razonabilidad.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos: Sirve para medir la apariencia de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado. También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

3.2.1.6. Principio de Buena Fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe es un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de obligaciones. El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

3.3. Sujetos del Derecho de Trabajo

Los sujetos del derecho del trabajo, son las personas naturales o jurídicas capaces que intervienen, de alguna manera, ya sea cumpliendo deberes y obligaciones, exigiendo trabajo o servicios y controlando y vigilando una relación jurídica de carácter laboral.⁵

En consecuencia, son sujetos del derecho laboral: 1) los trabajadores, que comprende a los obreros y empleados y 2) los patronos y empleadores; no obstante, se enfatiza en la importancia de la participación del Estado, pues no existe una relación laboral sin éste se halle presente, ya sea a través de la normativa y también de las autoridades administrativas del Ministerio de trabajo: esta es otra diferencia entre el Derecho laboral y el Derecho común.

EMPLEADOR	TRABAJADOR
El art 2 de la L.G.T. señala que patronos o patronal o empleadores son “aquellas personas natural o jurídica que proporcionan trabajo por cuenta ajena para la ejecución o explotación de una obra o empresa”	el art. 2º del reglamento general del trabajo, dice “...Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter o por trabajar en oficinas con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material y manual, comprendiéndose en esta categoría, también al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

⁵ <https://www.monografias.com/docs/Sujetos-del-derecho-del-trabajo-PKZM3AAYMY#:~:text=LOS%20SUJETOS%20EN%20EL%20DERECHO%20COLECTIVO%20DEL%20TRABAJO%20Los%20Sujetos,a%20los%20grupos%20de%20empresas.>

¿OTROS SUJETOS LABORALES?

- a) **EL ESTADO.** - El estado, interviene en la relación laboral a través de la propia normativa y también por sus órganos administrativos, tales como los inspectores de trabajo y en general todas las autoridades de trabajo; es más, podría asegurarse de que no existe una relación laboral sin que se halla presente el Estado y los hace para equilibrar las acciones que por si no son iguales entre el trabajador y el empleador. Empero habrá que aclarar, que lo que prima en el nacimiento, la modificación e incluso la extinción de la relación laboral, es de incumbencia de los trabajadores y de los empleadores. Consiguientemente, el Estado no es un sujeto laboral, como enseña la Sentencia Constitucional 0029/2006 de 3 de mayo del 2006.
- b) **SINDICATO Y LA ASOCIACION PATRONAL.** - Es una persona jurídica representada por los trabajadores, tiene como fin el de luchar para el cumplimiento de las leyes sociales y la superación de las condiciones de vida de sus afiliados, además a nombre de los trabajadores, suscribe convenios, contratos colectivos, etc.
- c) **LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.-** Los juzgados del Trabajo y de Seguridad Social, el Tribunal Departamental de Justicia en su Sala Social y Administrativa y el Tribunal Supremo de Justicia en su respectiva Sala, intervienen en el conocimiento y resolución de un determinado problema laboral a nombre del Estado, empero, no son sujetos típicos del derecho de trabajo, pues normalmente no intervienen en todo los actos y hechos jurídicos del Derecho Laboral, sino solo en algunos, ya que ordinariamente, una relación obrero-empleador nace, surte sus efectos y se extingue sin que los órganos jurisdiccionales intervengan.

3.4. Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs)

Se denominan Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en adelante TICs, al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Las TICs incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.⁶

Hoy en día, en la mayoría de las regiones, pueblos y naciones del mundo, la revolución de la informática y las telecomunicaciones está transformando las formas de vivir, conocer, trabajar, entretenerse e interrelacionarse con el mundo. Cada día se centran nuevas tecnologías, servicios y contenidos que ofrecen oportunidades hasta hace muy poco inimaginables. A nadie sorprende estar informado minuto a minuto, comunicarse con gente del otro lado del planeta o sencillamente trabajar en equipo sin estar en un mismo sitio. Con una rapidez impensada, las Tecnologías de la información y comunicación son cada vez más, parte importante en nuestras vidas. Este concepto que también se llama Sociedad de la información, se debe principalmente a un invento que empezó a formarse hace unas algunas décadas: la internet. Todo se gestó como parte de la Red de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada (ARPANET) creada por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos de América, pensada para comunicar los diferentes organismos del país. Sus principios básicos eran: ser una red descentralizada con múltiples caminos entre dos puntos, y que los mensajes estuvieran divididos en partes que serían enviados por caminos diferentes. Se crearon los correos electrónicos, los servicios de mensajería y las páginas web. Pero no es hasta mediados de la década de los noventa cuando ya había dejado de ser un proyecto militar que se da la verdadera explosión de internet. Y a su alrededor todo lo que conocemos como Tecnologías de la información y comunicación.⁷

El desarrollo de la internet ha significado que la información esté ahora en muchos sitios. Antes la información estaba concentrada, la daban los padres, los maestros, los libros, el colegio y la universidad eran los lugares que concentraban el conocimiento. Hoy se han roto estos esquemas y con la internet encontramos acceso a la información. Estas nuevas tecnologías son inmateriales, ya que la materia principal es la información; permiten la interconexión y la interactividad; son instantáneas; tienen elevados parámetros de imagen y sonido. Al mismo tiempo las nuevas tecnologías suponen la aparición de nuevos códigos y

⁶ Concepto de Telecomunicación y Teleprocesamiento” [en línea]
http://www.hacienda.go.cr/tecnologia_al_dia/pag-1-tele.html [Consulta: 22/09/2010]

⁷ “Conceptos fundamentales y lista” [en línea]; Atiar Rahman (2009). (en inglés). stretdirectory.com. [Consulta: 12/10/2010]

lenguajes, la especialización progresiva de los contenidos sobre la base de la cuota de pantalla y dando lugar a la realización de actividades inimaginables en poco tiempo.⁸

“Las tecnologías de la información y la comunicación no son ninguna panacea ni fórmula mágica, pero pueden mejorar la vida de todos los habitantes del planeta. Se disponen de herramientas para llegar a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de instrumentos que harán avanzar la causa de la libertad y la democracia, y de los medios necesarios para propagar los conocimientos y facilitar la comprensión mutua” (Kofi Annan, ex Secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, discurso inaugural de la primera fase de la WSIS, Ginebra 2003)⁹

3.5. Evolución del internet en Bolivia

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo creó un sistema de comunicación de datos que no fue comercial: BOLNET abrió las puertas a Internet. En 1995, ENTEL posibilitó nuevos operadores de telefonía móvil e Internet y hacer así que las compañías telefónicas compitieran lanzando nuevos servicios y más baratos. El avance desde el descubrimiento de las tecnologías de la información en la década de los 90 hasta ahora es asombroso, aunque no se sabe si su uso es el adecuado o no.¹⁰

La Agencia para el Desarrollo de la Sociedad de la Información en Bolivia – ADSIB, es la encargada de proponer políticas, implementar estrategias y coordinar acciones orientadas a reducir la brecha digital en el país, a través del impulso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en todos sus ámbitos, teniendo como principal misión favorecer relaciones del Gobierno con la Sociedad, mediante el uso de tecnologías adecuadas, como única registradora a nivel nacional - NIC Bolivia. Limitantes de la Demanda por Servicios de Internet el acceso y el aprovechamiento de la Tecnología de Información y comunicación TICs depende, entre otros factores, de condiciones socio - económicas que motivan su

⁸ Desmitificando las TIC (en inglés). [en línea] <http://www.counterbalance.org/itdemyst/itdemyst-print.html> [Consulta: 25/09/2010]

⁹ Paliwala (2004) (Kofi Annan, ex Secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, discurso inaugural de la primera fase de la WSIS, Ginebra 2003); Documento WSIS-03/GENEVA/9-S

¹⁰ Historia de Internet de Bolivia [en línea] ; <http://estructurabolivia.wordpress.com/2006/06/09/internet-2/> [Consulta: 23/10/2010]

demanda. Entre ellas, se consideran importantes los siguientes tres factores: pobreza, educación e identidad cultural. Entre los objetivos que tiene la ADSIB están:

- Emprender y coordinar acciones orientadas al desarrollo de la Sociedad del Conocimiento en el país.
- Promover la gestión de políticas y estrategias en TIC`s para el mejoramiento del Estado y su relación con la sociedad en su conjunto.
- Contribuir a la reducción de la Brecha Digital mediante el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento en Bolivia a través de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- Buscar el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de Bolivia, a través de uso de las TICs. Contribuir a la inserción competitiva de las empresas bolivianas en el mercado interno y externo.
- Contribuir a la resolución creativa de problemáticas que afecten a la gestión del Estado con la sociedad civil.
- Involucrar a los organismos de ciencia y tecnología en la mejora de la competitividad de las Medianas, Pequeñas y Micro Empresas, a través de la transferencia de nuevos conocimientos.

Únicamente es necesario contar con un programa de computación TCP/IP. Como medio de comunicación, internet nos brinda diversos canales de enlace, entre ellos se halla la comunicación escrita (e-mail), la comunicación verbal (contacto por teléfono) e incluso comunicación visual (teleconferencia en internet). Como medio de información, internet puede compararse con una inmensa biblioteca, a la cual es posible acceder desde cualquier computadora en cualquier parte del mundo. ¹¹

En cuanto a la conexión a la internet se la realiza mediante un proveedor de Servicios de Internet (PSI), que es una compañía como (Entel, Viva, Tigo, AXS, etc...) mediante una cuota mensual, conectarnos a los ordenadores de su red, que ya está conectada a Internet y, así, disponer, también nosotros, de acceso. En la actualidad se tiene la conexión ADSL red

¹¹ Historia de Internet de Bolivia [en línea] ; <http://estructurabolivia.wordpress.com/2006/06/09/internet-2/> [Consulta: 23/10/2010]

externa, wifi, redes inalámbricas y la última tecnología de las operadoras 3.5G, 4G, 5G y hasta 7G redes móviles de internet.

3.6. Principios aplicables al internet.

El uso de las telecomunicaciones y las TICs en Bolivia tiene implicaciones científicas, sociales y culturales importantes. como en el resto del mundo, las telecomunicaciones constituyen uno de los pilares fundamentales del desarrollo social y económico, ya que son la herramienta del flujo de información y el mecanismo usado para adquirir y aplicar el conocimiento. Adicionalmente en Bolivia, la Constitución Política del Estado establece en su Art. 20 que toda la persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a las telecomunicaciones, y que es responsabilidad del Estado la provisión de este servicio. Por ello, se establecen algunos principios sobre los que se desarrolla; los cuales de forma básica son:

3.6.1. Libertad de expresión: Es uno de los principios más significativos de internet y por ese motivo ha surgido más controversia con respecto:

3.6.2 Libertad de comercio: La libertad conlleva la auto regulación de las partes y con ello una mínima intervención estatal que se limita a lo necesario para el funcionamiento institucional del mercado.

3.6.3. Principio de no discriminación del medio digital: Todo Estado libre debe de actuar de forma que no represente limitación para la participación de un sujeto por el simple hecho de que no exista un documento o instrumento escrito. Debe permitir y garantizar la libertad de las partes a poder elegir diferentes formas de archivo, registro, aceptación, firmas, al mismo tiempo reconocer estas formas como medios probatorios judiciales.

3.6.4. Principio de protección: Desde siempre ha existido el principio de protección a la parte más débil o que se encuentra en desigualdad de condiciones. Este principio no ha quedado fuera del ámbito del internet en donde se ha discutido mucho sobre su aplicación. Es necesario que a través de ordenamientos jurídicos se garanticen reglas justas para la actuación de las partes.

3.6.5. Protección de la privacidad: Este principio constituye el opuesto a los principios de libertad de expresión y el principio de libertad del comercio, es un principio muy discutido en relación del límite que debe determinar el Estado con en relación a la protección de datos de los usuarios de internet que podrían ser perjudicial si se diera su divulgación. Internet al ser una red abierta pone al descubierto de cualquier persona datos e información, es muy común que ha nuestro correo electrónico tenga acceso todo tipo de información que no ha sido solicitada por nosotros más conocidos como los spams.

3.6.6. Libertad de información y de autodeterminación: Un principio que va muy ligado con el principio de protección a la privacidad. Incluye la facultad del individuo de disponer y revelar datos referentes a su vida privada como sucede en la red social llamada Facebook, y su derecho a acceder a todas las fases de elaboración y uso de estos datos, es decir su acumulación, su trasmisión, su modificación y su cancelación.

3.7. Las Tics y el Derecho

El Derecho y las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs) pertenecían a dos materias distintas, siendo el primero una disciplina que estudia la regulación de la conducta humana en la sociedad, y las segundas un conjunto de servicios, redes, aplicaciones y herramientas tecnológicas cuya incorporación en las actividades del quehacer productivo y social, redundan en mejorar la calidad de vida de las personas. Sin embargo, debido al importante avance tecnológico de los últimos años, las TICs se han insertado en muchos ámbitos y actividades, siendo uno de ellos precisamente al del Derecho.

Al respecto, es importante destacar que estas materias presentan dos tipos de relaciones: Si se toma como enfoque el aspecto meramente instrumental, se está haciendo referencia a la informática jurídica, que es la ciencia que estudia la utilización de aparatos o elementos físicos electrónicos, como la computadora, en el Derecho; es decir, la ayuda que este uso presta al desarrollo y aplicación del Derecho. En otras palabras, se trata de analizar el aspecto instrumental que surge de la aplicación de la informática en el Derecho.¹²

¹² Revista Electrónica Informática-Jurídica; José María, Altisen Claudio; [en línea] <http://www.informaticajuridica.com/Index.asp> [Consulta: 23/10/2010]

Los avances tecnológicos y el gran desarrollo del uso del Internet, han hecho que, primero las empresas y después los ciudadanos y la administración, estén haciendo cada vez más uso de las telecomunicaciones y de las nuevas tecnologías.¹³

En la mayoría de los países del mundo se hizo indispensable adaptar las leyes vigentes a las nuevas concepciones técnicas y tecnológicas, con el único propósito de dar respuestas a las necesidades derivadas de la práctica jurídica y a las exigencias propias de un mundo globalizado, en los asuntos laborales, comerciales, civiles, y entre otros. Así debe entenderse el uso de la TICs, con carácter racional y con tendencia a beneficiar a la sociedad, para los propósitos el de disminuir la retardación de justicia y dinamizar los diferentes procesos jurídicos legales, para ello debe regularse el uso de la TICs mediante una ley. Que en el sano propósito de que Bolivia no se quede atrás de otros países, con relación a este adelanto tecnológico.

3.8. El teletrabajo desde el punto de vista del derecho laboral.

3.8.1. El teletrabajo

Realizando una reseña histórica del teletrabajo recordemos que surge a través del norteamericano Jack Nilles en el año 1973. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y, en consecuencia, los medios de transporte. La idea de “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” resultaba altamente interesante ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos en la actividad de “ir al trabajo”. De ahí surge su nombre en inglés “telecommuting” (en inglés “to commute” implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo). La concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos. Gil Gordonlo explica de esta manera: El término "teletrabajo" (telework) tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que "teleconmutación" (telecommuting) es más usado en los Estados Unidos.

¹³ Para un recorrido entre las definiciones y proveniencia de este concepto véase: Juan Carlos Ríofrio Martínez Villalba, La Pretendida Autonomía del Derecho Informático, 2002.

Algunos prefieren el término "teletrabajo" porque describe mejor el concepto; el prefijo "tele" significa distancia, por lo tanto "teletrabajo" es "trabajo a distancia"¹⁴

Si bien en 1973 ya existían computadoras e Internet, tendrían que pasar 20 años más para que su acceso fuera generalizado en los EE.UU. En principio, el teletrabajo estaba reservado para los altos ejecutivos de las empresas que tenían el privilegio de teletrabajar desde sus hogares u hoteles. Ulteriormente, grandes corporaciones como la IBM decidieron realizar proyectos pilotos extendidos a todos los trabajadores que decidieran probar esta modalidad.

A su vez muchos de autónomos comenzaron a trabajar desde sus hogares con un doble propósito: reducir costos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre. Comparablemente, en Europa durante la década de los 90 los gobiernos de Austria y Alemania, entre otros, comenzaron a implementar proyectos de “telecentros” ya no tendientes a descongestionar el tráfico, sino al desarrollo de zonas rurales. Aquí radica una de las principales diferencias entre el concepto del teletrabajo norteamericano y el de la UE. Para Jack Nilles, cualquier persona que trabaje fuera del lugar habitual de producción de los bienes o servicios estaría teletrabajando, por ejemplo, un telemarketer vendiendo por teléfono. En cambio, para Europa, el elemento clave del teletrabajo es la mediación de las TICs. Los términos adoptados por Europa son “telework”, “teleworking”, “telenetworking” y “teletrabajo”

3.8.2. Concepto de teletrabajo y teletrabajador

En este capítulo se analizará el concepto del teletrabajo, así como los elementos que hacen parte del teletrabajo. Es imprescindible señalar que existe una gran cantidad de conceptos de teletrabajo, pero cada uno de estos conceptos tiene elementos semejantes.

3.8.3. Definición del Teletrabajo

No se tiene un concepto uniforme de lo que es el teletrabajo, pero si algunos autores han intentado definirlo, trataremos de crear una posible definición, indicando las semejanzas que tienen todos los conceptos; asimismo de hacer una diferencia con lo que es el trabajo a domicilio, el cual está en nuestra legislación. Cuando se presta los servicios en una nueva

¹⁴ Revista Digital “El mundo del teletrabajo” [en línea]; <http://www.mundoteletrabajo.com/RD/revista3.htm>, [Consulta: 25/10/2010].

modalidad como lo es el teletrabajo. Es menester, realizar un estudio a la naturaleza jurídica, por ende, también se realizará un análisis de esta, comprender en qué consiste el teletrabajo y si este es verdaderamente una nueva forma de relación laboral en la actualidad.

Etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo que significa "lejos", y de trabajo, que es la acción de trabajar; palabra latina (tripaliare de tripálium, instrumento de tortura) que significa: realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. Se podría deducir la primera aproximación al término: ***“un trabajo lejos, es decir, a distancia”***.

Desde su aparición, el teletrabajo como actividad no ha tenido una definición que sea aceptada de forma unánime, ni siquiera una común, así que nos resulta difícil tener una definición específica del teletrabajo que sea aceptada y reconocida por todos, se la conoce por ser una institución nueva, careciendo incluso en muchos ordenamientos de su reconocimiento como institución, o bien contando con una débil regulación, lo que no existe en nuestro país.

La actividad laboral no quedo exenta de la influencia del complejo electrónico y la sociedad de la información, tanto porque esa incursión tecnológica ha dejado desempleo a un sector de trabajadores, cuanto por haber cambiado las herramientas de trabajo, por lo cual se han transformado las formas de trabajo por ello se ha definido que el Teletrabajo es toda realización de tareas por medios telemáticos.

En el año 1990 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) señala que el teletrabajo es una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la ayuda de la comunicación. Más precisa, como una ***“forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”***.¹⁵

Todos los conceptos de teletrabajo que investigamos en esta monografía encontramos elementos en común como:

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT), Trabajo a Distancia, Madrid, Edición Española publicada en 1992, pág. 9.

- **La localización:** es espacio físico que utiliza el teletrabajador para el desarrollo de sus actividades laborales y se encuentra fuera de las empresas. El teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador o en telecentros, esto con el fin de evitar el traslado de los empleados a los centros oficiales de trabajo, siendo ésta una de las principales características del teletrabajo.
- **El uso de nuevas TIC.** Esta es la principal característica, pues la principal herramienta de trabajo son los instrumentos tecnológicos, que permitan mantenerse en contacto con todos los sujetos, ya sea entre el teletrabajador y el patrono o viceversa. Se produce un cambio en la organización y realización del trabajo.

3.8.4. Diferencias y similitudes con el trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio, según el Convenio Nro. 177 de la OIT, se define como el trabajo que una persona realiza: [Tomei; p. 34; 1999]

- En su domicilio o en otros locales que escoja, lugares distintos del lugar del trabajo del empleador;
- A cambio de una remuneración;
- Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Sin embargo, el trabajo a domicilio se entiende como la producción de bienes para un empleador o un contratista, o sencillamente la prestación de un servicio en virtud de un acuerdo el mismo se efectúa en el sitio que elige el trabajador.

Tanto el trabajo a domicilio como el Teletrabajo, se realizan bien en el mismo hogar del trabajador o lugar distinto. Empero, el primero debe necesariamente ser bajo subordinación y dependencia mientras el segundo puede o no serlo.

Podemos citar una diferencia esencial, el uso intensivo de las TICs para Teletrabajar, especialmente en la Internet. Llegando a este punto es necesario realizar la comparación entre

el teletrabajo y trabajo a domicilio, pues son figuras del derecho laboral semejantes, pero no idénticas, se podría decir que el trabajo a domicilio es la base del teletrabajo, y que el teletrabajo es la versión mejorada por un elemento esencial, que sería la tecnología.

Para ello, señalamos lo que dice nuestra legislación laboral:

LEY GENERAL DEL TRABAJO

TITULO III.- DE CIERTAS CLASES DE TRABAJO

CAPITULO I.- DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 32.- Se entiende por trabajo a domicilio, el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o en el domicilio del patrono. Se encuentran comprendidos dentro de ésta definición:

- 1. Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio a destajo por cuenta de un patrono. Taller de Familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él;*
- 2. Los que trabajan en compañía por cuenta de un patrono, a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos;*
- 3. Los que trabajan a jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrono. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza directamente para el público.*

Art. 33.- Todo patrono comprendido en éste capítulo, se inscribirá en la Inspección del Trabajo, comunicando la nómina de los trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia el trabajador de los que recibe.

Art. 34. - Las retribuciones serán canceladas por entregas de labor o por períodos de tiempo no mayores de una semana.

La principal diferencia y la más importante es que el teletrabajo se realiza mediante el uso de las diferentes tecnologías, para mantenerse en contacto con sus superiores, la tecnología ya sea Internet, servicios telefónicos, es la principal característica del teletrabajo, característica que no es un requisito de existencia en el trabajo a domicilio y esencial en el teletrabajo; pues

como reiteradas veces se ha dicho, el teletrabajo es a distancia mediante el uso de las telecomunicaciones.

3.8.5. Naturaleza jurídica del teletrabajo.

Es relevante conocer y analizar la naturaleza jurídica del teletrabajo, hay quienes dicen que es una relación de derecho laboral con todos los elementos esenciales necesarios para que este exista, y otros dicen que es un simple contrato civil.

Por ello, realizaremos un **breve estudio de lo que entendemos por el contrato de teletrabajo y todos sus elementos dentro del derecho laboral, para poder determinar si esta nueva modalidad de trabajo puede ser enmarcada en una relación laboral** y si este contiene cada uno de los elementos necesarios para que una nueva organización de producción pueda ser clasificada dentro del derecho del trabajo. Por cierto, debe realizarse un estudio de los tipos de teletrabajo que existen, constituye uno los requisitos esenciales para una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador pueda considerarse, dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo

ARTÍCULO 2.- (RELACION LABORAL). *De conformidad al Artículo Primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: ya sean subordinado o ajeno, según el modo en que se van a prestar los servicios, para poder determinar el modo de regulación en que se van a ver inmersos cada uno, según su naturaleza.*

3.8.6. Elementos que determinan la existencia de una relación laboral:

- a) **Subordinación.** - Los trabajos realizados por el trabajador se deben a órdenes y dirección de su patrono, pues existe una relación de dependencia constante entre ambos, que le da al empleador la facultad de dar órdenes, y exigir que esta se cumpla.

CABANELLAS en su libro ‘Tratado de Derecho Laboral’, nos dice que la subordinación jurídica consiste en el hecho de que un individuo, contractualmente se obligue a prestar su energía a otro; este es, su trabajo, su actividad laboral. No estando determinado previamente

el contenido de la singular prestación, el acreedor de trabajo tiene derecho, por su contrato, no sólo a pretender la ejecución del trabajo, sino a determinar, cada una de las veces, el contenido de esta prestación. [Cabanellas; p. 52; 1949]

De esta manera podemos mencionar que el teletrabajo en la modalidad de subordinado es de naturaleza laboral, ya que existe una prestación personalísima del teletrabajador para realizar la obra asignada, pues éste no puede delegar lo que se le asignó, ya que para ser teletrabajo hay que cumplir con ciertos requisitos específicos al teletrabajador.

Existe una retribución por parte del empleador, este pago sería la contraprestación al servicio brindado, y por último y la más importante, es que el teletrabajador está aún al mando y dirección de su empleador, entonces podemos decir que existe una verdadera subordinación del empleador sobre su teletrabajador.

Asimismo, podemos mencionar que el teletrabajo subordinado es una relación laboral, en la cual se cumplen los requisitos exigidos por nuestra legislación laboral, siendo esta la subordinación, el principal elemento diferenciador, es decir, que en el teletrabajo existe la telesubordinación, lo cual le permite al empleador mantener controlado y sometido a su empleado, sin importar que las labores se realicen fuera del principal centro de trabajo, siendo los sujetos que participan activamente en el contrato de teletrabajo, son el teletrabajador y el tele empleador, sujetos de derecho, que deben requerir aspectos especiales, como las actividades teletrabajables y tecnologías de la información y comunicación.

b) Teleempleador y Teletrabajador.- Al principio, esta modalidad estaba destinado a empleados de categoría con grandes responsabilidades y cierta capacidad de decisión (cargos gerenciales principalmente), esta modalidad laboral se está extendiendo a casi todas las ocupaciones.

La tendencia es digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de serlo así. Por lo que antes de entrar a definir la figura del teleempleador y teletrabajador, resulta necesario tener antes claro el concepto de los mismos desde la perspectiva de la realidad nacional, siendo definido por nuestra legislación laboral el patrono como “Patrono es la persona natural

o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa.”¹⁶

Y trabajador como “Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes”¹⁷.

En resumen, lo importante es que se reúnan las características principales, como cualidades de independencia y actitud hacia esta nueva modalidad de empleo, comprometida con las necesidades de la empresa, además de la capacidad de disciplina para hacer frente a las distracciones exteriores que interfieran con el trabajo que produzca, prioridad razonable sobre todo que no interfieran las actividades familiares con las tareas designadas por la empresa, automotivación para no caer en una apatía de la labor a realizar, y henchido conocimiento en las herramientas de la computación para no exponerse a pérdidas de información, porque se trata de una actividad tan flexible.

En el teletrabajo las tareas se efectúan lejos del lugar de trabajo y la presencia del trabajador es VIRTUAL porque se usan medios tecnológicos y de comunicaciones; siendo dicha relación en forma de tiempo parcial o de tiempo completo, lo que da origen a categorías de teletrabajadores.

En el sitio web de MIRTI Consortium ¹⁸, encontramos una clasificación interesante de diferentes formas de trabajo según distintos criterios:

- Tener en cuenta dónde se realiza el teletrabajo
- Observar cuánto tiempo se dedica al teletrabajo
- Considerar el estatus de empleo del teletrabajador

¹⁶ Ver Ley general del trabajo de Bolivia, art. 2.

¹⁷ Ver Ley general del trabajo de Bolivia, art. 2.

¹⁸ WORLD OF WORK [en línea]; <http://www.telework-mirti.org/handbook/spagnolo/2types.htm> [consulta 02/08/2010]

- Distinguir entre formas de teletrabajo individuales y colectivas

Es menester que estos trabajadores sean disciplinados, ordenados en sus tareas y con un horario de trabajo determinado en forma específica. En un trabajo a distancia que evita desplazamientos perjudiciales en el tiempo.

3.8.7. Teletrabajar: ¿Qué Se Necesita?

Esencialmente para teletrabajar lo único que se necesita es una computadora con programas de computación (software) instalados adecuados al trabajo que se pretenda realizar, wifi, un UPS (es una pila de emergencia muy útil cuando existen cortes de energía eléctrica debido a que se activa automáticamente y la provee), una impresora y una línea telefónica o una conexión. A través de estos medios se obtiene una vía rápida y barata de comunicación y transferencia de información (mensajes, documentos, informes, gráficas, etc.).

Por otra parte, el teletrabajador para poder trabajar con completa eficiencia necesita que se den las siguientes condiciones:

- a) Espacio;
- b) Potencia eléctrica;
- c) Mobiliario adecuado escritorio o mesa, silla;
- d) Ventilación o en todo caso calefacción o aire acondicionado cuando la temperatura sea extrema de frío o cálido;
- e) Iluminación
- f) Tranquilidad, entre otros.

Otra condición que permite al teletrabajador, trabajar desde su hogar, es el sistema de videoconferencia, además de lo que ya se mencionó, se necesita la conexión a la internet, unos auriculares con micrófono (existe también un sistema de altavoces y micrófono), una cámara o webcam, que permiten tomar la imagen del interlocutor. Por ser estos elementos tan buscados en el mercado se han ido abaratando y ya pueden conseguirse a precios cómodos según su calidad y marca.

Por lo expuesto es que se llega a mencionar algunas características necesarias que deben cumplir los teletrabajadores, por ejemplo:

- Responsabilidad y madurez
- Capacidad para organizarse
- Capacidad como emprendedores
- Capacidad de adaptación
- Ambiente familiar y domicilio adecuado.

3.8.8. El teletrabajo y las áreas en las que se puede trabajar.

Actualmente las posibilidades están limitadas únicamente por la imaginación del trabajador y el empleador. Todas aquellas tareas que se puedan reducir a formato digital pueden realizarse a distancia y posteriormente ser enviadas o bien ser directamente entregadas al cliente o a la empresa para la que presta sus servicios. Si bien es cierto que lo que más común para trabajar en esta modalidad es todo lo relacionado con la informática, también hay muchísimas posibilidades más para teletrabajar. A continuación, detallamos una pequeña lista de los trabajos que se pueden realizar a través del teletrabajo:

- a) En la Informática:
- b) Administrativo:
- c) De formación o educativo
- d) Comunicación e imagen:
- e) Seguridad y Tele-vigilancia.

3.8.9. Elementos esenciales que constituyen al teletrabajo

El teletrabajo se constituye de elementos esenciales para su configuración como nueva modalidad laboral, **estos elementos van a contener características que se diferenciarán de otras formas de prestaciones de servicios.** Estos mismos serán elementos necesarios y diferenciadores para el desarrollo del teletrabajo. Citemos algunos de ellos:

a) La Distancia. -

Es uno de los principales elementos de esta nueva modalidad laboral del Teletrabajo, es que la prestación del servicio es realizada total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos a las instalaciones de la empresa.

Expone el profesor italiano GIANCARLO CEPOLLARO, al referirse a que el teletrabajo: “... no se resuelve con la mera deslocalización territorial de una unidad que mantenga una autonomía organizativa, sino que comporta una desestructuración del tradicional lugar de trabajo mediante la deslocalización remota de cada uno de los puestos de trabajo. El puesto de trabajo, por lo tanto, se aleja de la oficina o también de la fábrica para ubicarse en un lugar próximo a la residencia o en la misma habitación del trabajador”.¹⁹

El teletrabajo es una nueva opción de trabajar, que ha venido evolucionando en los países, principalmente en los del viejo continente, y ahora en esta parte del mundo que debido a una emergencia sanitaria vivida no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial, como lo es el COVID-19, muchas empresas e instituciones incursionaron en esta nueva modalidad de trabajo, que en la mayoría de los casos es intelectual, y este debe efectuarse a distancia, utilizando la telemática, sea la informática y las telecomunicaciones modernas.

b) Organización. -

En las nuevas tendencias de relaciones obrero patronales, hay una mayor responsabilidad de los trabajadores en cuanto a la prestación del servicio, dada la confianza depositada en ellos, al permitirseles que trabajen en lugares distintos a la sede central de la compañía, sin supervisión directa del empleador, se responde a una operación de reingeniería del proceso económico, que podría estar orientado a otros cambios de carácter organizativo relacionados con la forma de realizar de trabajo.²⁰

Sin duda alguna el cambio organizativo implica un “rediseño de los procesos, en la forma de supervisión, necesidad de una mayor autodisciplina y requerimientos de seguridad”. Se pueden notar entre los nuevos cambios organizativos; la supervisión, la coordinación, la motivación de los trabajadores, la variación de las funciones jerárquicas tradicionales.

¹⁹ ¿EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TELETRABAJO Esperanza Macarena Sierra Benítez

²⁰ Comercio Electrónico: Seguridad y Sistemas de pago en la red [en línea]; <http://magsastre.eresmas.com> [consulta: 21/09/2010]

c) Tele Subordinación. -

La subordinación siendo un elemento esencial del contrato de trabajo, es mucho más aún del teletrabajo, pero con la intervención de la tecnología se convierte en tele subordinación. La subordinación del empleador hacia al trabajador se va a realizar por medio del uso de las tecnologías, ya que es a través de estos medios que se puede supervisar los trabajos realizados y si se fue realizando correctamente, además de dar órdenes e indicaciones. Hay quienes dicen que debido a la distancia que hay en la relación laboral, entre el trabajador y sus superiores, no se podría dar una verdadera subordinación, pero, debido a los adelantos tecnológicos ambos se mantienen en contacto y nace la tele subordinación.

3.8.10. Tipos o formas del teletrabajo

Comúnmente al escuchar la palabra Teletrabajo, lo relacionamos con el trabajo a domicilio, sin embargo, existen otras opciones de realizar el teletrabajo que dependerá de las necesidades del trabajador, el empleador y otros factores entre ellos: el tipo de trabajo, su duración, el tamaño de la empresa, cantidad de empleados equipamiento.

En el presente trabajo de monografía se expondrán los tipos de teletrabajo que se han desarrollado en diferentes países, con esto notaremos que algunos no podrían ser aplicados en nuestro país actualmente. Por ello, haremos una clasificación básica, desde dos puntos de vista: En función al lugar y en función del tipo de conexión.

3.8.10.1. Teletrabajo a domicilio

Las funciones desempeñadas por el teletrabajador se desarrollan en el propio hogar, donde existe algún tipo de comunicación a distancia con el centro de trabajo tanto para recibir las órdenes como para enviar el resultado del trabajo.

3.8.10.2. Telecentros

Los telecentros son lugares específicamente diseñados para teletrabajar. Son unidades separadas en el seno de la empresa, alejadas de la casa central, pero en permanente comunicación electrónica con la misma. Generalmente estos sitios están provistos de instalaciones informáticas y en telecomunicación que permite una eficiente comunicación

con la empresa. Estos centros generalmente se construyen en áreas cercanas al domicilio de los trabajadores, lo cual permite a los trabajadores no tener que viajar largas distancias, se centran en la periferia lo cual implica disminución de costos incluso para la misma empresa. Estos centros están dirigidos a todo tipo de empresas, pero muy en particular a las PYMES, toda vez que permiten a las pequeñas empresas y a los profesionales el acceso a tecnologías de que no ser a través de esta alternativa, les estarían vedados por sus altos costos²¹

En este punto, es conveniente resaltar la importancia que en cada empresa se aclaren aspectos como la representación de las organizaciones de trabajadores en dichos telecentros y la modalidad de inscripción del telecentro ante las autoridades administrativas²², lo anterior, para que estas figuras no terminen siendo un escudo para menoscabar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En este supuesto, el trabajador se desplaza en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo. Se trata de lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo la prestación y en los cuales se suele enseñar a la población local a manejar esos recursos y a trabajar con ellos.

3.8.10.3. Centros de llamadas

También conocidos como “call centers”, los centros de llamadas que proveen servicios telefónicos a los clientes en muy diferentes sectores económicos a partir de una oficina central, que puede estar en Bolivia o fuera del país, son hoy la forma más corriente de trabajo basado en la telemática, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo. En Bolivia se cuenta con varios call centers si se los podría llamar teletrabajadores, pero al no existir una norma laboral clara en Bolivia acerca de esta nueva modalidad laboral.

3.8.10.4. Teletrabajo móvil

²¹THIBAUT (J), op.cit., pág.35.

²² Efectivamente adquiere relevancia para el trabajador conocer la forma de organización que la empresa ha dispuesto para este telecentro; si, por ejemplo, se hace a través de una nueva persona jurídica o si dichos trabajadores pasan a formar parte de la planilla de trabajadores de la instalación principal. Nos inclinamos por la segunda opción, toda vez que la forma de organización escogida por el patrono no debe afectar de modo alguno los derechos del trabajador

Estos son los casos en que el teletrabajador no cuenta con un lugar determinado para la prestación de servicios y se refiere más bien a los profesionales que tienen que viajar por razones laborales, los cuales pueden valerse de los equipos de comunicación electrónica, para mantenerse en contacto con la empresa, o disponer del correo electrónico, acceder a las bases de datos, entre otros. En consecuencia, el teletrabajador o “argonauta”²³ dispone de equipos sofisticados de cómputo que le permiten conectarse en

3.8.10.5. Teletrabajo transfronterizo

Esta modalidad de teletrabajo, supone la prestación de servicios por teletrabajadores situados en un país, a una empresa cuya sede se encuentra en otro.²⁴

Esta tendencia se ha visto notablemente favorecida tanto por el contexto económico internacional marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, como por el avance en la digitalización de los datos y el uso de sofisticadas redes internacionales de telecomunicaciones²⁵

3.9. Ventajas y desventajas del Teletrabajo.

3.9.1. Ventajas para el teletrabajador. -

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

²³Sugestivamente utilizado por GAETE (L), op.cit., pág. 37.

²⁴ Para el teletrabajo fronterizo llevado a cabo entre países que comparten una frontera común se utilizaba expresión de “transborder telework”, mientras que para el que es desarrollado entre localidades geográficamente distantes con el objetivo de obtener ventajas del bajo costo del trabajo o la menor regulación se reserva la expresión “offshore telework”.

²⁵ Ibidem, pág. 22.

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.²⁶

Realizando un análisis sobre las ventajas para el teletrabajador encontramos:

- Libertad para organizar el tiempo que se dedica al trabajo y autonomía que conlleva a más espacio para dedicarlo a fines netamente familiares.
- Es una ocasión única para combinar el espacio familiar con las labores cotidianas siendo ello de un alto valor para el trabajador.
- El desplazamiento al trabajo en grandes ciudades puede consumir varias horas diarias, al no tener que desplazarse el teletrabajador ahorra un tiempo considerable que puede ser utilizado con grandes beneficios para él.

Permite integrar al trabajo a personas que tengan discapacidad o dificultad para el desplazamiento al centro de trabajo.

3.9.1.1. Desventajas para el teletrabajador:

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

²⁶ BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - Nº 36, Pag. 6

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

3.9.2. Ventajas para el empleador. -

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 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.

3.9.2.1. 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.

3.9.3. Ventajas para la empresa. -

Podemos mencionar algunas de ellas:

- Menos problemas de convivencia entre empleados
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos
- Más acceso a profesionales de alto nivel
- Menor costo por operación
- Posibilidad de modificar horarios de trabajo
- Eliminación de control de horario
- Implementación de las nuevas tecnologías de la información, ya que la empresa que contrata teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil.
- Reducción de costos: la creación de un puesto de teletrabajo resulta un 50 % más barato que un puesto presencial
- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores.

Las desventajas del teletrabajo pueden resumirse en la falta de ambiente laboral y disminución de relaciones sociales que también puede repercutir en conflictos familiares, ya que se difuminan las barreras entre trabajo y familia.

RESUMEN DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
PARA EL EMPLEADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor productividad -Descentralización de actividades -Reducción de costos e inversión -Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de contacto personal directo -Problemas de comunicación -Problemas de seguridad - Posible inversión en tecnologías de información y comunicación
PARA EL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> -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

3.10. LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital se reguló por primera vez en el año 2018, pero aún no está implantado en la mayoría de empresas, lo que se hace especialmente necesario en estos momentos en los que muchos de empleados trabajan desde sus casas, principalmente, a través de dispositivos digitales, en muchos casos, particulares.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral. Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Es decir, la empresa puede enviar un email cuando quiera, pero el trabajador tiene derecho a no responder, hasta que comience la jornada laboral.²⁷

La Unión General de Trabajadores valora la iniciativa sobre desconexión laboral puesta en marcha por el Gobierno francés y recuerda que los trabajadores tienen derecho a conocer exactamente cuál es su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición de la empresa, así como su descanso diario, semanal o mensual ya que todo lo que exceda de ello, llamadas al móvil, mensajes de WhatsApp o correos electrónicos, por ejemplo, pueden incluso suponer una vulneración de un derecho fundamental.

La tecnología y el acceso a Internet desde cualquier parte del mundo nos han facilitado la vida, el conocimiento y las comunicaciones y nos permite estar permanentemente conectados, pero están afectando a la vida personal, y a la conciliación de la vida personal y familiar, con consecuencias cada vez más importantes sobre la salud de los trabajadores.

El derecho a desconectar es el derecho del trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición del empresario, porque fuera del establecimiento del mismo, la intromisión del empresario llamando al trabajador, al móvil, mandándole un WhatsApp, o un correo electrónico, es una vulneración del empresario del tiempo de trabajo. El trabajador

²⁷ María M. Pardo de Vera. Socia y Responsable del Área de Protección de Datos de HELAS CONSULTORES.

también tiene derecho al descanso diario, semanal, y mensual, y a conocer la concreción de su jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo, la jornada laboral, el tiempo de descanso, y las jornadas extraordinarias de trabajo (horas extras y horas complementarias) se encuentran regulados en nuestra legislación laboral

UGT advierte además de que esto no solo tiene repercusión o consecuencias legales, sino que puede afectar gravemente a la salud de los trabajadores, lo que se conoce actualmente como “tecnoestrés”. El temor de los trabajadores a la pérdida de su puesto de trabajo, en un momento como el actual, tras una grave crisis que ha provocado un aumento de la precariedad del mercado laboral, facilitan que las empresas lleven a cabo abusos en el incumplimiento en materia de jornada y de descansos del trabajador, lo que unido al estrés del uso de las nuevas tecnologías y pasando por el abuso de las mismas, puede llevar a graves problemas de ansiedad y depresión insostenibles.

UGT señala que también puede verse afectado su derecho a la intimidad, a su propia imagen, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos de carácter personal.²⁸

A modo de conclusión, el uso de las TICs permite que el trabajador pueda recibir llamadas, mensajes a través de *WhatsApp*, correos electrónicos o el uso de plataformas virtuales en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar trabajo en beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida, vulnerando así sus derechos fundamentales como el derecho a la salud, al descanso y el disfrute del tiempo libre.

La actual realidad laboral exige establecer el derecho a la desconexión mediante una ley, donde se debe precisar, entre otros, su definición, la conducta trasgresora de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer; así como disposiciones que incluyan su protección en las diferentes normativas laborales.²⁹

²⁸ <http://www.fespugtpv.org/es-es/actividades/salud-laboral-medio-ambiente/2348-la-desconexion-laboral-es-un-derecho-fundamental-de-los-trabajadores>

²⁹ Rosenbaum Carli, Federico. *Manual de tiempo de trabajo*. Lima: Fundación de cultura universitaria, 2019, p.171.

3.11. Seguridad y salud del teletrabajador: uno de los derechos del teletrabajador

Las nuevas tecnologías de información y comunicación han permitido que los empleadores y los trabajadores cuenten con nuevas modalidades de trabajo, manteniendo las relaciones laborales. Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional, se deben desarrollar nuevas formas y medidas para la prevención de riesgos laborales en esas nuevas modalidades. En tal sentido la Guía de Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos del Teletrabajo, es una herramienta que permite tanto a las personas empleadoras como a las personas teletrabajadoras, tener información clara de cuáles son los aspectos que deben tomarse en cuenta antes de someterse a esta modalidad, de tal forma que se favorezcan sus condiciones laborales y su bienestar físico.³⁰

Estas son algunos riesgos posibles que ocasionarían el uso del teletrabajo y que por supuesto tiene por fin la implementación de prácticas de trabajo seguras y saludables, que eviten daños a la salud de la persona teletrabajadora. recomendando su uso a las personas que realizan teletrabajo en sitios diferentes al centro de trabajo (puede ser el domicilio, telecentros institucionales, oficinas satélites, salas diseñadas para este fin en los condominios, entre otros).

Es así, que, para el correcto uso del teletrabajo, es imprescindible referirse a la salud ocupacional del teletrabajador, con el fin de asegurar las mejores condiciones para los teletrabajadores y su salud, que es un derecho, por supuesto, un derecho fundamental, son los teletrabajadores que realizan sus funciones con responsabilidad laboral en sitios diferentes al centro de trabajo.

3.11.1. Riesgos a los que se encuentra el teletrabajador. -

3.11.1.1. Riesgos locativos

³⁰ Guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo

Son aquellos riesgos originados por las condiciones de la sección de la casa, oficina, o área de trabajo, que pueden provocar un daño a la salud de la persona teletrabajadora, las dimensiones de los muebles y objetos que están a su alrededor deben facilitarle realizar su trabajo de forma segura y cómoda; por lo tanto, se debe:

- Evitar colocar muebles o almacenar objetos que puedan ocasionar caídas o golpes.
- Contar con suficiente espacio debajo del escritorio para que la persona pueda movilizar las piernas (ancho mínimo 70 cm, preferiblemente más de 85 cm).

3.11.2. Riesgos eléctricos

Es aquel producido por instalaciones o aparatos que funcionen con energía eléctrica y que puede ocasionar electrocución o quemaduras, por lo cual se recomienda:

- Ubicar los cables eléctricos y de línea telefónica junto a las paredes o detrás del escritorio, bien organizados, con el fin de evitar que queden atravesados en zonas de paso, de los movimientos de la silla o que incomoden para realizar el trabajo.
- No tratar de realizar ajustes o correcciones a las instalaciones eléctricas, ni intentar reparar equipos. Esto debe ser realizado por personal especializado.
- Utilizar una UPS “*sistema de alimentación ininterrumpida con supresor de picos*” para proteger el equipo informático y electrónico, ya que puede proporcionar energía eléctrica durante interferencias o falla de energía eléctrica; además de evitar pérdida de información y que pueda salvar los documentos o seguir trabajando si hay falla de corriente eléctrica.

3.12.3. Riesgos físicos

- Se refiere a los factores ambientales que pueden provocar efectos negativos en la salud del teletrabajador, dependiendo del tiempo de exposición al mismo. Es importante informarse y tomar en cuenta cuáles son las condiciones que debe tener el lugar de trabajo en cuanto a espacio, iluminación, ventilación y ruido.
- La exposición a **niveles altos de ruido**, además de la incomodidad que produce, puede generar lesiones auditivas.
- Además, **las vibraciones por todo tipo de maquinaria** pueden afectar a la columna vertebral, dolores abdominales y digestivos, además dolores de cabeza.

- El **deslumbramiento, las sombras, la fatiga y el reflejo** son factores producidos por la iluminación

3.12.4. Riesgos ergonómicos

- Se originan cuando el trabajador realiza algún tipo de movimiento, postura o acción que le produce un daño a su salud durante su jornada de teletrabajo.
- Por ejemplo: posturas inadecuadas, inadecuado levantamiento de cargas, movimientos repetitivos, entre otros.
- En consecuencia, el contar con el equipo adecuado y tomar las medidas preventivas necesarias, permitirá evitar posibles lesiones de tipo músculo esqueléticas, como lumbalgias, desviación de columna, entre otros.

Habiendo hecho un análisis de la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador llegamos a las siguientes conclusiones:

En cuanto al teletrabajador, para que el mismo trabaje seguro deben darse tres condiciones:

- a) **Debe poder trabajar seguro:** contar con un puesto de trabajo adaptado a sus características fisiológicas y anatómicas.
- b) **Debe saber trabajar seguro:** recibir capacitación suficiente para conocer las posturas, la importancia de las pausas activas y la adecuada ubicación de las herramientas de trabajo.
- c) **Debe querer trabajar seguro:** contar con la voluntad y la responsabilidad de sí mismo, para que sus acciones estén encaminadas a su protección.

Por lo tanto, las responsabilidades que se adquieren no son sólo para el empleador, sino también para el teletrabajador.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo más y debería diferenciarse del trabajo que se debe realizar en el centro laboral de manera presencial, lo que quiere decir que no se altera la relación jurídica entre las partes. Sin embargo, el autocuidado del teletrabajador es fundamental, considerando que es quien debe asumir prácticas de trabajo seguras que contribuyan a prevenir todo tipo de accidentes y enfermedades laborales, así como promover o mantener estilos de vida saludables.

Para la buena implementación de esta modalidad, se debe llevar a cabo una política de sensibilización y transformación cultural, tarea de largo plazo y que debe emprenderse a través de diversas instancias, a través de campañas de información y difusión e instrumentos que permitan promover, a la vez implementar las condiciones laborales en los reglamentos internos de trabajo y la conformación de los Comités Mixtos de Salud ocupacional; además de incorporar al teletrabajo en los planes de salud ocupacional en todas las entidades públicas y privadas.

En el uso de tecnología para trabajo a distancia, no solamente se debe proteger la información y el equipo, Software y Hardware, sino lo más importante es proteger a la persona que estará encargada de recibir, procesa y enviar la información objeto de su actividad, es decir, la protección más importante es al teletrabajador

3.12. EL TELETRABAJO EN BOLIVIA

En Bolivia, esta tendencia ha comenzado a despegar recientemente. El año 2016 se presentó un proyecto de ley para regular el contrato de teletrabajo, como una modalidad de prestación de servicio, pero no obtuvo ningún avance.

Sin embargo, debido a la pandemia del Covid-19, que ha generado que gran parte de los Gobiernos en el mundo, entre ellos el de Bolivia, declaren cuarentena total, los empleadores bolivianos se han visto en la necesidad de recurrir al teletrabajo, sin que hasta ese momento haya una norma que lo regule. No obstante, mediante Decreto Supremo 4218 de 14 de abril de 2020, en el país se ha aprobado el teletrabajo como una nueva forma de relación laboral. En la actualidad ya se ha iniciado a contratar bajo esta modalidad, especialmente en áreas de informática, contabilidades, asesorías y consultorías en diferentes ramas, periodismo, etc. Además, ya se hizo cotidiano leer en los diferentes periódicos del país en las páginas de empleos anuncios de trabajo con la siguiente propuesta: “Trabaje desde su hogar, duplique sus ingresos”. Existen gran cantidad de portales que presentan bolsas de trabajo que contienen una diversidad de ofertas de trabajo no solo a nivel nacional sino internacional y que nos permiten comprobar que muy pronto el teletrabajo será una forma de contratación

muy común. Es cierto, que aún falta mucho para que el teletrabajo sea aprovechado como una gran opción de contratación tanto para los empleadores como para trabajadores. Debido a la falta de conocimiento sobre el tema, así como la falta de acceso a este tipo de herramientas y la capacitación para usarlas.

Según el Boletín Ciudadano BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - N° 36, se ha realizado un exhaustivo análisis de lo que implica el teletrabajo “...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...”³¹

En este contexto, el gobierno de la ex presidenta 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. Y, después de diez días, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Previsión Social (MTEPS) en consulta con la Cámara de Industria y Comercio (CAINCO), emite la Resolución Ministerial N° 220/20 que reglamenta su implementación, aclarando en primera instancia que esta modalidad debe ser acordada a través de una adenda escrita entre el empleador y el empleado, que no es obligatoria y que no significa la reducción del salario.

El teletrabajo según el Decreto Supremo N° 4218 lo define como una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios que consiste en el desempeño de actividades remuneradas con el uso de las TICs (Tecnología de la Información y la Comunicación), por lo que no se

³¹ BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - N° 36, Año 2020

requiere la presencia física del “teletrabajador” siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan. La modalidad puede ser temporal o permanente, de manera alterna o mixta.

Asimismo, se menciona en cuanto a la jornada laboral de que el “teletrabajador” debe cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios, días o mediante gestión de resultados dispuestos por el empleador, no pudiendo exceder las ocho horas diarias establecidas en la Ley General del Trabajo. Las actividades del “teletrabajador” está sujeta al control, monitoreo y supervisión del empleador.

Analizando a profundidad el Decreto anteriormente mencionado se tiene que es menester que tanto en el sector público como privado se debe elaborar una adenda escrita, es decir, una modificación al contrato laboral consensuada entre el empleador y el ‘teletrabajador’, donde se debe especificar el espacio donde se lo realizará, la jornada efectiva (si será permanente o temporal), la disposición de los equipos y programa informáticos, gastos de éstos (internet y luz) responsabilidades de custodia, medidas de seguridad informática, los mecanismos de supervisión y control.

Una de las preguntas más frecuentes entre los ahora teletrabajadores es ¿quién debería dotar las computadoras y la red de internet para el teletrabajo?

El empleador privado debe proveer, cuando corresponda, la instalación del software (programas y aplicaciones), hardware (componentes físicos de una computadora), servicios de conectividad (internet). Siendo que en esta parte puede consensuarse: por ejemplo, digamos que el servicio de red que tiene el ‘teletrabajador’ no es suficiente para desempeñar su trabajo, entonces el empleador puede aumentar un monto económico para lograr una mayor capacidad de su banda de internet. En otro caso, si el ‘teletrabajador’ tiene una computadora, que con el uso se puede ir deteriorando, el empleador puede darle una compensación, pero esto se debe negociar entre ambas partes. Agregando que otras alternativas son el pago del servicio de internet o energía eléctrica si el “teletrabajador” pone a disposición su computadora. En caso de que el empleado no tenga este equipamiento, el empleador debería proporcionárselo, lo que sí es una obligación del empleador es dar los medios de seguridad software, hardware y todas las cuestiones técnicas de información y

mantenimiento respectivo. En el ámbito público son las instituciones las que deben dotar de estas herramientas tecnológicas a sus teletrabajadores, pero tampoco puede “imponer a la persona (trabajador)”, esta nueva modalidad.

Es importante dentro el análisis del Decreto Supremo N° 4218 mencionar sobre la importancia de las obligaciones para el empleador, como también, las obligaciones del teletrabajador

Se establecen siete obligaciones para el empleador:

- a) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el “teletrabajador”.
- b) Informar al “teletrabajador” todas las restricciones sobre el uso de los equipos informáticos.
- c) Proveer cuando corresponda la instalación del software, hardware, servicios de conectividad, insumos y materiales necesarios para el teletrabajo.
- d) Brindar al “teletrabajador” servicio adecuado de apoyo técnico.
- e) Capacitar sobre el manejo y el uso del equipamiento necesario para desarrollar sus funciones, así como las restricciones en el empleo en tales equipos.
- f) Proteger los datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
- g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

Es recomendable que los empleadores elaborar un manual acorde con la realidad de la empresa en cuanto al teletrabajo, ya que la normativa promulgada por el Gobierno es muy general y, bajo el principio de la interpretación a favor del trabajador, reconocida en la Ley General del Trabajo, corresponde ser muy puntual y detallista en las obligaciones y derechos del teletrabajador. Estos deberán recogerse en un reglamento interno de la empresa, elaborado acorde a su realidad.

En cuanto a las obligaciones del teletrabajador se establecen parámetros similares a otros países latinoamericanos que implementaron esta nueva modalidad, por ello es importante

dentro de este análisis mencionarlas, pues cumplen un importante rol dentro del acuerdo que pueda suscitarse entre el empleador y el teletrabajador:

El reglamento especifica cuatro obligaciones:

- a) Cumplir con toda responsabilidad las tareas encomendadas en el contrato del teletrabajo.
- b) Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el empleador.
- c) Utilizar el equipamiento y software únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.
- d) Comunicar de inmediato al empleador sobre cualquier pérdida, robo u otro uso indebido de equipos y programas, esto bajo responsabilidad del teletrabajador.

Por supuesto es importante mencionar que dentro esta nueva modalidad de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico el sueldo bajo ninguna circunstancia se puede descontar al “teletrabajador”. La adenda debe respetar la integridad de la remuneración del empleado. El teletrabajo no significa que uno le van a descontar por trabajar desde la casa, tienen que mantenerse las condiciones y todos los derechos están vigentes para las personas

Ahora que se decretó una norma laboral que regula el teletrabajo en Bolivia, es necesario que su tratamiento sea analizado con mayor precisión, por sus características muy particulares. Por ejemplo, a diferencia del trabajo convencional, el realizado a distancia no se sujeta a una jornada laboral, ya que existe flexibilidad de horario; aunque es importante que el trabajador esté a disposición del empleador dentro el horario normal de trabajo, tal como lo sugiere la OIT. En ese entendido, es necesario aclarar que, cuando la jornada sobrepasa lo legalmente establecido, ésta debe regirse de acuerdo a lo previsto para el trabajo convencional.

Considerando que las Tecnologías de la Información (TICs) son las herramientas principales para que se desarrolle el teletrabajo, su uso y restricción deben estar reglamentadas de forma interna en la empresa; sin obviar, por supuesto, que el empleador debe suministrar equipos óptimos y acordes con la tarea o actividad que desempeñe el teletrabajador.

La ciberseguridad también tiene gran relevancia en el teletrabajo, puesto que los datos que se manejan en la empresa deben permanecer seguros y bajo la custodia de un experto en seguridad, quien asume la responsabilidad de hacer frente a cualquier ciberataque. Si bien el teletrabajador está obligado a mantener la confidencialidad de la información de su empresa, no se le puede exigir que se encargue de la protección contra los ataques cibernéticos.

Por todo lo anteriormente expuesto, es fundamental que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como encargado de establecer la reglamentación especial para la implementación del teletrabajo, tome en cuenta las recomendaciones de la OIT y proceda a la brevedad posible para que así pueda aplicarse esta nueva modalidad de trabajo dentro nuestro ordenamiento jurídico, es decir, dentro de nuestra Ley General de Trabajo siendo aplicada en su integridad.

Cabe resaltar aspectos de la norma del teletrabajo en Bolivia que son importantes para destacar, considerando el resto de normas de Latinoamérica y resalto el reconocimiento de los derechos colectivos e individuales que se enmarcan en la Constitución Política y la inserción obligatoria de trabajadores con discapacidad, como elementos esenciales y obligatorios en el teletrabajo. Esto involucra una capacitación especializada obligatoria para los empleadores, estas dependerán tanto del tipo de discapacidad, como del tipo de teletrabajo.

Asimismo, el país debe tomar como ejemplo de otras jurisdicciones la determinación de horarios y uso de los medios de trabajo. Bolivia debe, inicialmente, entender que este nuevo modelo de trabajo implica gran responsabilidad para ambas partes, ya que exige un trabajo sobre resultados y una medición más precisa sobre el rendimiento del teletrabajador. Dado que esta modalidad utiliza los medios tecnológicos, y por ende un sistema de control, los resultados son más precisos.

Es de considerar que en el sector privado entre el 10% y 15% de trabajadores asumirán esta modalidad laboral. Si bien es un bajo porcentaje, debemos considerar que no se aplica a obreros ni comercios y que nuestra cultura latina, en los negocios, tiene una larga tradición.

3.13. 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 permanentes 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.³²

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.

³² BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - N° 36, pág. 13.

CAPÍTULO IV

MARCO NORMATIVO

4.1. Legislación en Bolivia. –

El Estado plurinacional de Bolivia sancionó el 14 de abril de este año 2020, el **Decreto Supremo N° 4218**, surgió ante la necesidad aplicación de una nueva modalidad especial de prestación de servicios, no presencial mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el propio domicilio del trabajador o servidor público o en otro espacio alternativo, siempre que sea ajeno al empleador, el mismo que denominado como Teletrabajo, debe convertirse en un instrumento de inclusión socio-laboral, promoción de la cultura del trabajo y el ejercicio en igualdad de condiciones de otros derechos laborales. Regulando el teletrabajo, cuyo punto más importante es la derogación del artículo 4, inciso A, de la Ley General de Trabajo, que en pocas palabras, no consideraba como empleados a “quienes presten servicios desde sus domicilios u oficinas, sin concurrir cotidianamente a las del patrono”. Diez días después, el 24 de abril, la cartera laboral del país emitió finalmente el Reglamento del teletrabajo: La Resolución Ministerial N° 220/20 del 24 de abril de 2020, en el que los empleados pueden desempeñar desde sus domicilios, para lo cual se tiene toda la normativa lista que regula tanto a la administración pública como la privada. Asimismo, se mencionaba que no se afectará los salarios de los trabajadores y que se incorporará la evaluación por resultados.

"La normativa que permite regular el funcionamiento del teletrabajo en Bolivia está completa, por lo tanto hoy la anunciamos y la presentamos como una modalidad nueva de realización de trabajos y servicios en el país, su característica fundamental es que los trabajadores desde su domicilio, casa y lugar distinto de su lugar de trabajo pueden

*desarrollar sus actividades y con todos los derechos y obligaciones que la legislación laboral establece", afirmó el ex ministro de Trabajo, Óscar Mercado*³³

Según información de prensa Bolivia es uno de los primeros países de la región que está implementando la modalidad de trabajo que hasta hace poco era atípica y muy poco conocida, pero, a raíz de la crisis sanitaria que se vive, se vio por conveniente desarrollarla y aplicarla, pues el Teletrabajo se constituye en una modalidad de prestación de servicios a distancia y remota que pueden desempeñarla los trabajadores desde su domicilio, no necesariamente desde donde se encuentra la fábrica o la empresa.

4.2. Legislación en Argentina. -

La situación argentina en materia de teletrabajo ha planteado grandes debates en torno a su conceptualización y ámbito de estudio. La realidad de deslocalizar los puestos de trabajo, por ejemplo, podría tornar confusos las responsabilidades y derechos de empleadores y trabajadores. Por ello, es inevitable que, debido a la nueva organización laboral de las empresas, y con el auge de los constantes avances tecnológicos, se desarrollen mesas de diálogo social con la participación de los sectores involucrados, con la finalidad de debatir la necesidad de una regulación específica sobre teletrabajo.

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó la Resolución N° 54/2021, la cual establece que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, previsto por la Ley 27.555, entro en vigencia desde el 1° de abril del 2021. La Ley que crea el Régimen del contrato de Teletrabajo, la cual podrá regir a los asalariados que hubiesen arrancado a desempeñarse en teletrabajo durante la cuarentena estricta y mientras se continúen con las restricciones sanitarias.

A través de la Resolución 142/2021, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social decidió aclarar, antes de la entrada en vigencia de la Ley 27.555 (01/04/2021) que regula el Contrato de Teletrabajo en Argentina, en qué situación se encuentran aquellos trabajadores que, con motivo de la pandemia de coronavirus, se vieron

³³ <https://www.paginasiete.bo/jueves, 7 de mayo de 2020 · 11:13>

imposibilitados a cumplir con el deber de asistencia a sus respectivos lugares de trabajo y se vieron obligados a implementar trabajo remoto. Como ya sabemos, la Ley de Teletrabajo comenzó a regir el 01 de abril del año 2021, conforme Resolución N° 54/21. Sin embargo, en virtud de la emergencia sanitaria declarada por la Ley N° 27.541 y ampliada por el Decreto N° 260/20 y sus modificatorios, se dictaron distintas medidas tendientes a disminuir la aglomeración de personas en el transporte público y en los lugares de trabajo. Las restricciones de circulación y las medidas de distanciamiento social han llevado a muchos empleadores han decidido implementar una modalidad de trabajo remoto.

Actualmente, subsiste la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo de los trabajadores enumerados en los incisos a, b y c del art. 1° de la Resolución 207/20 MTEySS y sus modificatorias, a saber:

- a) Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud.
- b) Trabajadoras embarazadas
- c) Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.³⁴

Asimismo, también se encuentra vigente la recomendación establecida en el artículo 4° de dicha norma, de disminuir la presencia de trabajadores en el establecimiento a aquellos indispensables para su adecuado funcionamiento, adoptando las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia.

Es importante poder realizar un breve análisis sobre la Ley de Teletrabajo que será implementada y aplicada en legislación laboral argentina

La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral. Este derecho se llama derecho a la reversibilidad.

³⁴ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo>

El empleador está obligado a darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador, a menos que sea imposible hacerlo por motivos fundados.

Si el empleador no cumple con la obligación de darle tareas en el establecimiento al trabajador, el trabajador puede considerarse despedido o reclamar que se restablezcan sus condiciones de trabajo.

El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.

Cuando el trabajador ejercer su derecho a la reversibilidad debe invocar una motivación razonada y posterior al inicio de su trabajo en la modalidad de teletrabajo. Cuando el empleador recibe su solicitud de no trabajar más en la modalidad de teletrabajo, debe cumplir con su obligación de darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador en el menor plazo que permita la situación. En ningún caso ese plazo puede ser mayor a 30 días.³⁵

Las personas que pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

En cuanto a los derechos y obligaciones se tiene los siguientes:

Las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tienen:

- Los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de forma presencial.

³⁵ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>

- Derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial.
- Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias. El empleador no puede exigir al trabajador que haga tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando por alguna razón objetiva sea indispensable, se admitirá el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En esos casos, la persona que trabaja tiene derecho a responder recién cuando inicie su jornada, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. En esos casos, debe prestar servicios en horas suplementarias, como lo ordena el art. 203 de la ley de Contrato de Trabajo.

No se puede establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a la desconexión. Los aumentos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no se consideran incentivos.

- Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica. Si el empleador no respeta este derecho, se presume que comete una discriminación. El trabajador que quiere hacer uso de su derecho a interrumpir sus tareas por razones de cuidado, debe comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza y finaliza el tiempo de inactividad. Si las tareas de cuidado no permiten cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva. No se puede establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a interrumpir su horario por tareas de cuidado. Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deben velar por un uso equitativo, en términos de género, de este derecho y promover, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

- Derecho a que el empleador le compense los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios. Esta compensación está exenta del pago del impuesto a las ganancias.
- Todos los derechos colectivos. A los fines de la representación sindical, deben ser consideradas como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial y deben ser anexadas a un centro de trabajo o unidad productiva para poder elegir o ser elegidas en la integración de los órganos de la asociación sindical.

Asimismo, la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de acuerdo con los límites legales y convencionales vigentes.

Las plataformas o software utilizados por el empleador para el teletrabajo deben desarrollarse de forma acorde a la jornada laboral establecida e impedir la conexión fuera de horario.

El empleador debe:

- Proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.
- Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.
- Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá evitar que esos elementos sean utilizados por otras personas.

En ningún caso el trabajador responderá por el desgaste normal de las herramientas de trabajo producido por el uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador debe reemplazarlos o repararlos. El tiempo que lleve el cumplimiento de esta obligación del empleador no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar cobrando la remuneración habitual.

La entrega de elementos de trabajo y la compensación de gastos no son remuneratorias. Por eso, no integran la base retributiva para calcular ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no esté incluida en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

El empleador debe garantizar la capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías. Para ello debe dar cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial. La capacitación no implicará una mayor carga de trabajo.

En cuanto a la higiene y seguridad en el trabajo El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo para proteger a quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo. Así también determinará la inclusión de las enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo dentro del listado de enfermedades profesionales.

Los accidentes que se produzcan en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo. Los sistemas de control para proteger los bienes e informaciones del empleador deben contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

El empleador debe tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo. El empleador no puede usar software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador.

Dentro de esta nueva ley también se tiene establecido que cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. Para contratar personas extranjeras que no residen en el país, es necesaria la autorización previa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Los convenios colectivos, de acuerdo con la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

En su aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad de aplicación de la ley de teletrabajo. Las empresas que tengan trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo deben registrarse, acreditar el software o plataforma que utilizarán y la nómina de las personas que desarrollan tareas bajo la modalidad de teletrabajo.³⁶

4.3. Legislación en Brasil. -

En Brasil, en tanto, el teletrabajo o el “home office” fue incluido en la Ley de Trabajo en 2017, mediante una de las tantas modificaciones que se hicieron a una norma que data de 1943. A grandes rasgos, ese texto “dispensa el control de la jornada y, por consiguiente, el pago de horas extraordinarias” a los empleados que se desempeñen en sus casas.

Ya mediante Ley 13.467, del año 2017 se modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT), a la que se anexaron 5 artículos referidos a la regulación de teletrabajo. El artículo 75-B define el teletrabajo como “... *la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo*” y se agrega que “...*La asistencia a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desvirtúa el régimen de teletrabajo*”.

Destacamos algunas de sus características:

³⁶ <https://www.marval.com/publicacion/la-ley-de-teletrabajo-regira-desde-abril-13928>

- a) Necesidad de hacer constar, por escrito, la prestación de servicios mediante teletrabajo, al igual que la voluntad recíproca -acuerdo mutuo- de cambiar al régimen presencial.
- b) El empleador puede, notificando al trabajador con una antelación mínima de 15 días, modificar la prestación de teletrabajo a presencial.
- c) El empleador debe proporcionar los elementos para desarrollar el teletrabajo, y debe reembolsar los gastos, que se establecerán por contrato.³⁷

Asimismo, se aclara que estos beneficios y gastos “no integran la remuneración del empleado” Por eso, los abogados concluyeron que “actualmente en Brasil, el teletrabajo se encuentra reglamentado y se utiliza en gran escala”.

4.4. Legislación en Chile. -

A Chile le tocó legislar con el coronavirus como telón de fondo. Y fue así que el Congreso trasandino sancionó el mes pasado la Ley 21.220, del 26 de marzo de 2020 regulando el Teletrabajo y el Trabajo a Distancia, estableciéndose: “Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. *Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios*”

Dentro esta legislación resaltamos las siguientes características.³⁸

- a) Reversión: cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si el teletrabajo se pactó como modalidad al inicio de la relación la reversión requiere del mutuo acuerdo.

³⁷ Régimen Legal del Teletrabajo, REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN, Esteban Carcavallo, octubre 2020.

³⁸ Régimen Legal del Teletrabajo, REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN, Esteban Carcavallo, octubre 2020.

b) Jornada: Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

c) Ejercicio de derechos colectivos: el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

Asimismo, el relevamiento destaca dos elementos de la norma: por un lado, el derecho a una desconexión digital de los empleados que “tendrá una duración de, al menos, 12 horas continuas” por día. Por el otro, la prohibición de que los trabajadores usen elementos de su propiedad: “Los equipos deben ser financiados íntegramente por el empleador, así como los costos de operación y mantenimiento”.³⁹

b) Jornada: Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

c) Ejercicio de derechos colectivos: el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

³⁹ https://elauditor.info/actualidad/teletrabajo-en-latinoamerica--leyes--decretos-y-reformas-en-medio-de-la-pandemia_a5ec2e4fa32e6121a348c7671

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Sumándose Bolivia a la lista de países latinoamericanos que optaron para crear una regulación específica para el Teletrabajo, a través del Decreto Supremo N° 4218, se establecieron disposiciones específicas para el sector público como para el sector privado. Esta norma distingue entre el teletrabajo permanente, el temporal y los servicios digitales.

Se destaca el reconocimiento de los derechos colectivos e individuales que se enmarcan en la Constitución Política del Estado y la inserción obligatoria de trabajadores con discapacidades diferentes, como elementos esenciales y obligatorios en el teletrabajo. Asimismo, implica capacitaciones especializadas obligatorias, para los empleadores, dependiendo tanto del tipo de discapacidad, como del tipo de teletrabajo.

Sin embargo, por ser un tema muy controvertido, se excluyó de la norma la regulación de algunos derechos primordiales del teletrabajador, que han sido analizados dentro este trabajo de monografía. Por ejemplo: El Derecho a la Desconexión, la Salud y Seguridad Ocupacional del teletrabajador.

Es importante que esta nueva modalidad de Trabajo sea aplicada dentro La Ley General del Trabajo, pues es innegable que el Teletrabajo conlleva un estudio exhaustivo en cuanto a su definición, ventajas, desventajas, situación actual, y otros aspectos relevantes del Teletrabajo. Para dedicarle un Capítulo Especial, dentro nuestra normativa Laboral, regulando, por ejemplo:

- a) Jornada Laboral: 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 teletrabajador no tendría obligación de responder.
- b) Desconexión: Que el teletrabajo no debería interferir el tiempo de descanso, es un aspecto que no ha sido considerado en la actual normativa. Este derecho garantiza al

teletrabajador la libertad de no permanecer conectado digitalmente una vez finalizado su horario pactado.

- c) Salarios: El teletrabajo también puede suponer un cambio en la forma de remuneración, afectando gravemente al teletrabajador. Por lo que regular este punto sería imprescindible para no afectar derechos del trabajador.
- d) Transferencia de Costos al Teletrabajador: Esto implica el costo de pago de luz, teléfono, internet, disponibilidad de equipos e incluso su renovación, su mantenimiento, a la fecha es asumida por el trabajador. El reglamento establecido anuncia de forma genérica que se brindara equipamiento, pero no está definido este detalle como una garantía de que sea el empleador quien asuma estos costos.
- e) Seguridad y Salud en el trabajo: Se requiere un tratamiento especial por la naturaleza del lugar del trabajo. Pues, el teletrabajo conlleva consecuencias hasta graves en la salud emocional y física del teletrabajador, con repercusiones en su núcleo familiar.
- f) Salud y pensiones: En el país existe una deuda social con los trabajadores dentro el ámbito de la protección social. No todos los trabajadores gozan de estos derechos y los riesgos de que este no este regulado causaría la pérdida del derecho a un Seguro de Salud y la degradación del derecho a la jubilación.
- g) La creación de una Organización Sindical: Esta es una cuestión importante dentro la vigencia de esta nueva modalidad de trabajo que promueva los derechos y las condiciones laborales del teletrabajador, que en su mayoría son profesionales, técnicos especializados y técnicos medios que pertenecen a organizaciones profesionales y que por lo general no son parte de los sindicatos de empresas o de administraciones públicas descentralizadas.
- h) Regular la situación de la mujer en condición de teletrabajadora: Corresponde un análisis profundo sobre las múltiples responsabilidades que las mujeres están dispuestas a asumir cuando se trata de teletrabajo, y de forma simultánea con las responsabilidades del hogar; esta situación repercutiría en el bienestar y en la salud de la mujer.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES. -

En la presente monografía se ha demostrado que existe la necesidad de regular el Teletrabajo en su integridad, para ampliar el mercado laboral. Aportando de esta forma algunos cimientos tanto para la construcción del contrato de Teletrabajo como para su regulación en la legislación boliviana específicamente en Ley de Trabajo.

Por la falta de trabajo o desempleo que ha ido incrementándose en estos últimos meses, se vio como consecuencia, una casi profunda crisis económica, y por otro lado, la tecnología que va llegando casi a todos los hogares bolivianos, especialmente urbanos, la competitividad entre las empresas, la inestabilidad laboral a pesar de las medidas que implemento el Gobierno de la Ex Presidente Janine Añez a través del Decreto Supremo N° 4218 de fecha 14 de abril de 2020, que tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs en los sectores público y privado. Sin embargo, vemos que existe una vulneración de los derechos laborales del trabajador.

Regular el contrato de Teletrabajo dentro la Ley General de trabajo, constituirá una alternativa laboral principalmente para la juventud y para las personas de capacidades diferentes para lograr instruir el manejo y aplicación de las TICs propias de la información. Pues, llegamos a la conclusión de:

1. Analizar el crecimiento de las tecnologías de información y comunicación (TICs) y el trabajo, en función a la realidad boliviana.

Bolivia al promulgar el D.S. N° 26553 de 19 de marzo de 2002, que tiene por objeto establecer el marco legal e institucional para la implementación de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación – NTIC, incorporando como política de Estado y prioridad

de interés nacional, se pone a la par del mundo actual en la que vivimos, y nuestra norma suprema pone a las telecomunicaciones como un derecho fundamental y que el estado tiene la responsabilidad de proveer estos servicios.

*Constitución Política del Estado Artículo 20. I. Toda persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a los servicios básicos de agua potable, alcantarillado, electricidad, gas domiciliario, postal y **telecomunicaciones**.*

NORMATIVA ESPECÍFICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES.

El Artículo 56 de la Ley 164, LEY GENERAL DE TELECOMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, señala lo siguiente:

“**Artículo 56. (INVIOLABILIDAD Y SECRETO DE LAS COMUNICACIONES).** En el marco de lo establecido en la Constitución Política del Estado, los operadores de redes públicas y proveedores de servicios de telecomunicaciones y tecnologías de información y comunicación, **deben garantizar la inviolabilidad y secreto de las comunicaciones, al igual que la protección de los datos personales y la intimidad de usuarias o usuarios,** salvo los contemplados en guías telefónicas, facturas y otros establecidos por norma”.

Esta normativa, revela las obligaciones de servicio público y a las obligaciones de carácter público en la prestación de los servicios y en la explotación de las redes de telecomunicaciones. Hay que tener en cuenta que en esta materia incide la protección en el tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas, que deberá ser incorporada a los servicios que otorgan las operadoras de telecomunicaciones como mandato constitucional, es decir, que la protección de datos en el sector de las telecomunicaciones está constitucionalizada.

LAS TELECOMUNICACIONES Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. –

El párrafo I del art. 20 de la CPE, se refieren a que toda persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a los servicios básicos de agua potable, alcantarillado, electricidad, gas domiciliario, postal y **telecomunicaciones**.

Bajo este precepto constitucional, se tiene que el acceso a las telecomunicaciones, no solamente se aplica al servicio, sino también a la protección de derechos fundamentales refiriéndose a una tutela multinivel de los derechos fundamentales; es así, que, el Internet como un derecho social que debe ser satisfecho con prestaciones públicas está directamente relacionado a los derechos humanos, debido a que el acceso a la comunicación es un derecho inherente a cada ser humano para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Por ende, concluimos dentro este punto que el trabajo es un derecho y un deber reconocido por nuestra Constitución,

Artículo 46 C.P.E. y corresponde al Estado crear condiciones que garanticen todas posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa, el ampliar este campo laboral ayudaría en grande manera a las familias bolivianas.

2. Analizar la definición, ventajas, desventajas, situación actual, y otros aspectos relevantes del Teletrabajo.

El Teletrabajo es un fenómeno generado a consecuencia del crecimiento en la utilización de las nuevas tecnologías, es un trabajo a distancia y calificado, que puede ser realizado en forma dependiente o independiente, con el uso intensivo de las TICs y principalmente con el Internet. Son más las ventajas que ofrece el Teletrabajo a la sociedad, las empresas, al propio Teletrabajador, que las desventajas que puedan surgir de ésta nueva forma de trabajar.

El Teletrabajo tiene la fundamental característica de adaptarse a casi cualquier tipo de actividad profesional o no, depende cuan creativos sean las empresas para convertir las actividades para que éstas sean Teletrabajables o bien crear nuevas formas de Teletrabajar.

3. El teletrabajo puede convertirse en una oportunidad beneficiosa, si se rigen los principios fundamentales del derecho laboral: protección de los trabajadores como la parte más vulnerable 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 un aporte tripartito, cobertura universal y gestión solidaria, es decir, hacia una verdadera protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

4. El teletrabajo tiene como gran beneficio la oportunidad de empleo para aquellas personas que sufran alguna deficiencia física o problemas específicos que limiten su movilidad a los centros de trabajo, siendo la forma ideal para incorporarlos a la actividad productiva y a la economía del país.

5. Que el teletrabajo no debiera interferir el tiempo de descanso del teletrabajador, este aspecto no ha sido considerado en la normativa, como sucede en la legislación de otros países (Francia o España), donde se establece el derecho a la DESCONEXION, que garantiza al teletrabajador la libertad de no permanecer conectado digitalmente una vez finalizado su horario pactado.

6. Es importante la creación de un Sindicato de Teletrabajadores, como los hay en otros países, por cuanto ya se práctica ésta nueva forma de trabajo en Bolivia y sin duda existen conflictos jurídicos e injusticias propias de la falta de regulación del Teletrabajo.

6. Asimismo, el Teletrabajo al flexibilizar la posibilidad de trabajar a distancia, genera relaciones jurídicas contractuales no sólo entre nacionales y en nuestro territorio sino también con otros países, y por ende con empresas que se rigen por sus propias normas. Por lo que, para resolver el conflicto jurídico entre ambas contratantes, sobre cual jurisdicción es competente o cual ley debe aplicarse, tomamos mano del Derecho Internacional Privado aplicable en Bolivia, donde primero se aplicará la autonomía de la voluntad reflejada en la libertad contractual o el principio.

7. El teletrabajo tiene como gran beneficio la oportunidad de empleo para aquellas personas que sufran alguna deficiencia física o problemas específicos que limiten su movilidad a los

centros de trabajo, siendo la forma ideal para incorporarlos a la actividad productiva y a la economía del país.

6.2. RECOMENDACIONES

Las tecnologías de información y comunicación (TICs) no se detienen, avanzan a cada minuto por los efectos de la globalización, sin duda debemos ver la realidad de que las barreras fronterizas se acabaron, gracias a las TICs. Hoy en día, a tiempo real podemos hablar y ver a una persona que se encuentra al otro lado del mundo a costos mínimos, es éste el ambiente en el que el Teletrabajo emerge y se desarrolla constantemente.

Ante el crecimiento de desempleo en nuestro país, debido a la crisis económica y la falta de –quizá- recursos económicos de las empresas como de instituciones no se hizo posible la correcta implementación de las TICs, por lo que es importante que el Teletrabajo deba ser objeto de regulación: para ampliar el mercado laboral en Bolivia, para procurar seguridad jurídica entre las partes contratantes, y para colocar a nuestro país al desarrollo en este tema.

Es recomendable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice como establece la ley, primero establecer al teletrabajo en su amplitud como una nueva modalidad laboral. Asimismo, establecer como un nuevo modelo de contrato dando lineamientos para que no sean vulnerados o disminuidos los derechos de los teletrabajadores. Es importante mencionar uno de esos derechos, la remuneración, dado el escenario del enorme desempleo y caída de los ingresos en el que se instala esta nueva modalidad de trabajo y que podría llevar a ajustar o fijar los salarios de los teletrabajadores, llevaría al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social asumir un rol coercitivo para hacer cumplir la ley de modo que, por ningún motivo se tiene el precedente de afectación salarial al teletrabajador

Por otra parte, es primordial a efectos de mejorar el manejo de la administración pública y reducir gastos innecesarios, que el Estado considere la posibilidad de contratar servidores públicos como Teletrabajadores, a personas con capacidades diferentes, es decir, personas que tengan problemas de desplazarse de un lugar a otro.

Es necesario el apoyo y difusión sobre el teletrabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entidades privadas, sindicatos para que esta modalidad de contratación sea más común en nuestras empresas y de esta manera puedan beneficiarse trabajadores, empresas.

En términos organizativos y económicos, el teletrabajo es viable en la actualidad; los problemas para su adopción no se derivan únicamente de la falta de tecnología adecuada, sino del desconocimiento sobre cómo gestionarlo en la empresa. A través del reglamento interno de trabajo se pueden regular todas aquellas circunstancias especiales a las cuales estarán sujetos el empleador y trabajador con motivo de la prestación del teletrabajo.

Debe brindarse capacitación y especialización en las TICs a los trabajadores a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por parte de las mismas empresas e instituciones públicas y privadas. Esto nos permitirá ser más competitivos a nivel internacional con el objetivo de promover la innovación, generar incrementos en la productividad, reducir costos de transacción y combatir la pobreza.

Por todo lo expuesto, es menester que dentro el pensum de estudio de la carrera de Derecho de las universidades públicas como privadas dentro nuestro país se agregue un punto sobre el teletrabajo para formar a los nuevos profesionales que deberán asesorar en estos temas.

Bibliografía

- GUERRERO FIGUERO, Guillermo. (2005) “Introducción al Derecho del Trabajo”. Editorial Temis, Colombia. 102
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (1995). “Derecho del Trabajo e Ideología”. Editorial Tecnos S.A, Madrid - España. • GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Obra citada, página 11.
- ALONSO GARCIA, Manuel (1960) “Derecho del Trabajo”, Editorial Ariel, Barcelona, España.
- LORENZETTI, Ricardo L., (2005) “Comercio Electrónico”, Editorial: RUBINZAL 103
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Teletrabajo y Globalización.
- ERMO QUISBERT HUANCA, Sindicalismo Y Sindicato En Bolivia 9 Cfr. PÉREZ TRONCOSO, Claudia y XALAMBRÍ MEDECI, Adriana. La descentralización empresarial y el derecho del trabajo: “El teletrabajo y los problemas que plantea”. FCU Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo – Uruguay, 2000.
- Revista Digital “El mundo del teletrabajo; <http://www.mundoteletrabajo.com/RD/revista3.htm>, [Consulta: 25/10/2010].
- Dilemas del Teletrabajo en Bolivia: ¿Ventajas O Explotación Laboral? Boletín de Seguimiento a Políticas Públicas - Segunda Época - Año XIII - N° 36 de Silvia Escobar de Pabón y Giovanna Hurtado Aponte. Año 2020.
- Américo Plá Rodríguez (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9)
- <https://www.todamateria.com/que-es-informatica/>
- https://www.ecured.cu/Inform%C3%A1tica_jur%C3%ADdica
- <https://abogados-informaticos.es/salamanca/>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
- <https://derecho.laguia2000.com/>
- <https://www.monografias.com/docs/Sujetos-del-derecho-del-trabajo>
- Concepto de Telecomunicación y Teleprocesamiento [en línea] http://www.hacienda.go.cr/tecnologia_al_dia/pag-1-tele.html> [Consulta: 22/09/2010]
- Conceptos fundamentales y lista [en línea]; Atiar Rahman (2009). (en inglés). stretdirectory.com. [Consulta: 12/10/2010]
- Desmitificando las TIC (en inglés). [en línea] <http://www.counterbalance.org/itdemyst/itdemyst-print.html> [Consulta: 25/09/2010]
- Paliwala (2004) (Kofi Annan, ex Secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, discurso inaugural de la primera fase de la WSIS, Ginebra 2003); Documento WSIS-03/GENEVA/9
- Historia de Internet de Bolivia [en línea] <http://estructurabolivia.wordpress.com/2006/06/09/internet-2/>

- Altmark Daniel R, “Boletín informático de la biblioteca electrónica-derecho informático”; UBA, programa de actualización derecho informático, año 2000.
- Coordinación de educación a distancia de la DGSCA/UNAM, [en línea] ¿Qué es la videoconferencia?, <http://www.hermes.mascarones.unam.mx/video/index.html>,
- <http://www.nndb.com/people/573/000023504/>; [Consulta: 21/09/2010]
- Revista Electrónica Informática-Jurídica; José María Altisen Claudio; [en línea] <http://www.informaticajuridica.com/Index.asp>
- Para un recorrido entre las definiciones y proveniencia de este concepto véase: Juan Carlos Ríofrio Martínez Villalba, La Pretendida Autonomía del Derecho Informático, 2002.
- Historia de Entel; <http://www.entel.bo/institucion.php?mc=208&sk=1&name=Historia>
- Revista Digital “El mundo del teletrabajo” <http://www.mundoteletrabajo.com/RD/revista3.htm>,
- EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TELETRABAJO Esperanza Macarena Sierra Benítez
- Comercio Electrónico: Seguridad y Sistemas de pago en la red <http://magsastre.eresmas.com> [consulta: 21/09/2010]
- BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO XIII - N° 36.
- Régimen Legal del Teletrabajo, REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN, Esteban Carcavallo, octubre 2020.
- <http://www.fespugtpv.org/es-es/actividades/salud-laboral-medio-ambiente/2348-la-desconexion-laboral-es-un-derecho-fundamental-de-los-trabajadores>
- Rosenbaum Carli, Federico. *Manual de tiempo de trabajo*. Lima: Fundación de cultura universitaria, 2019, p.171.
- Guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo
- <https://www.agetec.gob.bo/pdf/estadotic/AGETIC-Estado-TIC.pdf>
- [https://www.paginasiete.bo/jueves, 7 de mayo de 2020](https://www.paginasiete.bo/jueves,7de mayo de 2020) · 11:13