

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
**“REGULAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN
EL TRABAJO VIRTUAL, PARA FAVORECER LA VIDA EN
FAMILIA DEL TELETRABAJADOR”**

POSTULANTE : ISAÁC FELIX SEGALES VALLADARES
TUTOR : Dr. JOSÉ GONZALO TRIGOSO AGUDO

La Paz – Bolivia

2021

DEDICATORIA

Con todo cariño a mi familia por su apoyo y paciencia, por la fe depositada en mi persona, especialmente a mi esposa Virginia por motivarme a seguir adelante para cumplir este sueño, a mis hijos Iver, Edson, Joseph y Avril; todos, fuente inspiradora para adquirir conocimiento mediante el estudio, gracias a ellos lo difícil de conseguir esta misión, se ha notado menos. Un cariño especial a mis nietos y nietas, Soraya, Brandon, Briana, Ezequiel, Aitana y Montserrat; los amo muchísimo, este logro también va para ellos.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por darme la oportunidad para poder culminar con este anhelo, el de obtener una Licenciatura, agradecer a la Institución que me cobijo en sus aulas, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la prestigiosa Universidad Mayor de San Andrés; a los docentes que impartieron su conocimiento y en particular a mi Tutor el Dr. José Gonzalo Trigoso Agudo por su orientación para culminar con este trabajo de investigación.

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	vii
I. INTRODUCCIÓN Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO.....	5
1.3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	5
1.3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	5
1.3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	5
1.4. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA.	5
1.5. OBJETIVOS.	9
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.	9
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	9
1.6. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN EL TRABAJO DIRIGIDO. ...	9
1.6.1. MÉTODOS GENERALES.....	9
1.6.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS.....	10
1.6.3. TÉCNICAS A UTILIZAR.....	10
II. MARCO HISTÓRICO.	13
III. MARCO TEÓRICO.....	17
IV. MARCO CONCEPTUAL.....	23
4.1. PRINCIPIO PROTECTOR.....	24
4.2. PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO”.	24
4.3. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.	25
4.4. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....	26
4.5. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.....	26
4.6. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.	28
4.7. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.	29
4.8. PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD.	30
4.9. PRINCIPIO DE BUENA FE.	31

V. MARCO NORMATIVO.....	34
5.1. TEXTO CONSTITUCIONAL.	34
5.2. TELETRABAJO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SU NORMATIVA.	34
5.2.1. DECRETO SUPREMO N° 4218.....	34
5.2.2. DECRETO SUPREMO N° 4570.....	49
VI. DERECHO COMPARADO.	62
6.1. EL TELETRABAJO EN BOLIVIA Y PAÍSES DEL CONO SUR.	62
VII. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
7.1. TRABAJO DE CAMPO.	71
7.2. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA.	78
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	82
8.1. CONCLUSIONES.	82
8.2. RECOMENDACIONES.	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N.º 1	71
GRÁFICO N.º 2	72
GRÁFICO N.º 3	72
GRÁFICO N.º 4	73
GRÁFICO N.º 5	73
GRÁFICO N.º 6	74
GRÁFICO N.º 7	74
GRÁFICO N.º 8	75
GRÁFICO N.º 9	75
GRÁFICO N.º 10	76
GRÁFICO N.º 11	76
GRÁFICO N.º 12	77
GRÁFICO N.º 13	77
GRÁFICO N.º 14	78

RESUMEN.

Hace algunos años atrás, sería una posición desquiciada el proponer una desconexión a la tecnología, ya que ésta iba a formar parte de la modernidad, modernidad tecnológica que a su vez sería inspiradora de nuevos derechos laborales, en la investigación se pudo constatar que la digitalización de las relaciones laborales, en cierto modo obligan a regular debidamente este nuevo derecho, así se lo plantea en este trabajo dirigido el de proponer: “Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador”

Es un hecho incuestionable que un adecuado descanso repercute positivamente en nuestra vida diaria, más aún para el trabajador que debe reponer energías para cumplir con su jornada laboral, el entorno laboral, puede ser en ocasiones, uno de los motivos que producen estrés, que en definitiva puede repercutir en la salud del trabajador.

Una de las formas en la que se manifiesta esta patología, viene de la mano de una sobreexposición a las tecnologías, esto puede venir provocado en este caso, por el trabajo virtual, por las llamadas, por los correos y/o mensajes que el Empleador manda al trabajador, durante sus horas de descanso, permisos o vacaciones.

El teletrabajo ha cambiado nuestra forma de enfrentarnos a las rutinas diarias, especialmente en el último año, debido a la declaratoria de emergencia por la pandemia del Coronavirus- Covid19, se ha dejado de ir a la oficina, al lugar de trabajo, a cambio de buscar un lugar en casa, para poder trabajar y cumplir con la jornada laboral.

El trabajo virtual ha traído grandes cambios a nuestras vidas, el teletrabajo ha llegado para quedarse, por lo que es necesario normar esta nueva condición especial de relación laboral,

se debe precisar su definición, los sujetos de la relación de trabajo, la conducta transgresora y sanción si corresponde, así no dar paso a un derecho vulnerado; ahí el objetivo de este trabajo.

Palabras clave: Desconexión digital, derecho al descanso, Tecnologías de la Información y Comunicación.

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN Y

DISEÑO DE LA

INVESTIGACIÓN.

I. INTRODUCCIÓN Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La realización de este trabajo de investigación, nace del análisis realizado en el entorno social familiar sobre la relación laboral, que a consecuencia de la declaratoria de emergencia por la aparición del coronavirus SARS – COV 2, más conocido como Covid 19 generó una pandemia, que incidió en la cotidianeidad de la vida de las personas, alterando su diario vivir, y con gran particularidad en el entorno laboral, que por un momento se detuvo en varias actividades que generan movimiento económico, lo cual es fundamental para el desarrollo de cualquier País.

Relación laboral que adquirió nuevos matices en su desarrollo, ya que se implementa el trabajo a distancia, trabajo remoto, trabajo virtual o teletrabajo. Se aborda en esta investigación el trabajo virtual, que como característica fundamental en su naturaleza jurídica presenta tres componentes: trabajo, distancia y tecnología.

El nivel de abstracción, se basa en la reflexión previa realizada a esta nueva forma de relación laboral, el nivel de concreción se fundamenta en la contrastación con la realidad empírica vivida en la familia, donde el componente activo laboral con dependencia debe realizar sus funciones desde un lugar distinto al de su fuente de trabajo, en el mayor de los casos, su domicilio, hecho que cambió la rutina del trabajador virtual respecto a su vida en familia, porque al no existir una normativa referida a esta nueva forma de relación de trabajo, ocasiona de que el trabajador virtual este pendiente de toda comunicación que le llegue a través del componente digital, sea el computador, la tablet o el celular, alterando por completo el respeto al horario laboral establecido de ocho horas diarias.

En el ámbito laboral, Aguilera y Cristóbal (2017) consideran que las Tecnologías de la Información y Comunicación han hecho surgir nuevas formas de organización del trabajo y

con ellas nuevas dificultades; es así que el trabajador a fin de cumplir a cabalidad su labor asignada, permanece en constante contacto con su centro de labores por medio de las herramientas digitales a pesar de haber finalizado su jornada laboral, y, como refiere Chiuffo (2019) crea una falsa expectativa de disponibilidad constante.

Contradictoriamente a este avance tecnológico, en aquella época, hablar de una desconexión digital, no estaría de acorde al adelanto tecnológico, pero es una realidad que, en la actualidad debido a la nueva forma de relación laboral que emerge por el uso de tecnologías que alteraron el horario laboral vigente, hace de que se proponga “Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador”, por considerar que la constante exposición a los aparatos tecnológicos, ocasiona en la persona síntomas de estrés y cansancio, más aún cuando ocurre fuera del horario de trabajo establecido en normativa vigente.

Para la recopilación de datos e información del tema de investigación no se tuvo mayores dificultades, se encontró bastante información relacionada al trabajo virtual, definiciones, conceptos, material bibliográfico, reacciones de países cercanos y de otros con ideas innovadoras, en cuanto al derecho a la desconexión digital y el efectivo descanso del trabajador, por ser un derecho nuevo, recién se van implementando con normativa laboral, falta mucho en cuanto a la reglamentación, por eso se manifiesta nuestra conformidad con el trabajo realizado y la propuesta de regular el derecho a la desconexión digital; porque en nuestra legislación aún no se precisa este aspecto.

ENUNCIADO DEL TEMA.

“Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del trabajador.”

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El problema se identifica en el área laboral, se sugiere, regular el derecho a la desconexión digital, para la tutela jurídica de un posible nuevo derecho laboral, ya que tutelar los derechos laborales es una búsqueda constante a fin de evitar conflictos que pudiesen ocasionarse en las relaciones del trabajo.

En normativa vigente, no existe la regulación para la desconexión digital, tratándose del trabajo a distancia, sólo existe un precedente, éste se denomina trabajo a domicilio (Art.32 del Capítulo I, Título III de la Ley General del Trabajo).

Por lo que se recomienda regular el derecho a la desconexión digital.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

El entorno laboral puede ser, en ocasiones, uno de los focos de que producen estrés, nerviosismo y que pueden repercutir en la salud y la vida en familia de las personas trabajadoras. En este caso viene de la mano de una sobreexposición a la tecnología, provocado por, las llamadas, correos y mensajes que el empleador manda al trabajador durante sus horas de descanso, permisos o vacaciones y como efecto de aquello el trabajador requiere de la desconexión digital para favorecer su vida en familia.

Por lo expuesto precedentemente se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera se podrá regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador?

1.3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO.

1.3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.

El tema propuesto para este trabajo de investigación se enmarca en el Área Laboral, concordante con la Constitución Política del Estado.

1.3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

Desde el marco espacial o geográfico, incluyendo lo institucional, la producción de conocimientos se desarrollará en el Estado Plurinacional de Bolivia, departamento de La Paz, Provincia Murillo, ciudad de Nuestra Señora de La Paz, en la Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Ciencias Políticas y Derecho, carrera de Derecho.

1.3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

En el marco temporal que se refiere al periodo de ejecución de la investigación o al periodo de estudio que se está considerando para su abordaje, la delimitación temporal, analizará durante el proceso de investigación, el mes de julio a octubre del año dos mil veintiuno, tomando en cuenta que, en este periodo de tiempo aún se vivía la emergencia sanitaria a consecuencia de la pandemia del Covid-19, que cambio las relaciones de trabajo, estableciendo una nueva modalidad como es el teletrabajo.

1.4. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA.

Debido a la declaratoria de Emergencia Sanitaria en nuestro País, en el mes de marzo del año 2020, a consecuencia de la pandemia del Coronavirus SARS – COV2 (Covid –19) se adoptó como una nueva forma de relación laboral, el teletrabajo, denominado también

trabajo virtual, en el cual el trabajador debe cumplir sus labores en un lugar distinto al de su fuente laboral (en su domicilio) hecho que cambió de forma radical la rutina del trabajador en su vida familiar.

Afectando y rompiendo el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar del teletrabajador, cambió también la relación familiar en horarios donde se compartía en familia el almuerzo, el descanso de fin de semana; ya que el trabajador en esta nueva modalidad de relación de trabajo, está muy pendiente de su ordenador o celular, de cualquier mensaje o comunicación que le pueda llegar de su fuente laboral, además de que el Empleador de cierta manera le obliga a tener su equipo siempre encendido.

El Teletrabajo o trabajo virtual no respeta el horario de trabajo establecido en la normativa laboral.

La pertinencia e importancia del trabajo de regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador, se justifica porque tiene, como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del trabajador, brindando espacios para el descanso, con el fin de generar un balance entre su vida personal y laboral. Ante la necesaria aplicación de una nueva modalidad de trabajo, como una condición especial de relación laboral, se estableció la prestación de servicios, no presencial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), en el domicilio del trabajador, el mismo que puede ser dependiente del sector público, del sector privado, o trabajador independiente con la ya conocida denominación de consultor, es decir, este nuevo derecho debe proteger a todos los trabajadores que adoptaron esta nueva condición de trabajo.

Fundamentación que se ampara en lo establecido en nuestra legislación, para empezar al ser una modalidad nueva de relación laboral, no puede ser motivo de desocupación, es deber del Estado, proteger al trabajador, así indica:

Que el Parágrafo I del Artículo 46 del Texto Constitucional, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, dispone que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

La aplicación de este nuevo derecho, el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, tiene que ser de cumplimiento obligatorio, para beneficio de todos los trabajadores que asuman esta condición especial de relación laboral, cito:

Que los Parágrafos I y II del Artículo 48 del Texto Constitucional, disponen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

Es al Estado, que se le sugiere, regular el derecho a la desconexión digital, mediante la implementación de nuevas normas y estrategias, ante la aparición de condiciones especiales de relación de trabajo, en este caso de relación de trabajo virtual cuya característica principal es el uso de la tecnología, así indica:

Que el Parágrafo II del Artículo 103 de la Constitución Política del Estado, señala que el Estado asumirá como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Por efecto de la pandemia del coronavirus, se adopta una nueva modalidad de trabajo, el trabajo virtual, generador de nuevos derechos y obligaciones para los sujetos de la relación de trabajo, la investigación encuentra sustento en lo siguiente:

Que el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

Esta investigación tiene importancia, porque abarca en su aplicación del derecho a la desconexión digital, a todas las trabajadoras y los trabajadores que adoptaron esta modalidad y condición especial de trabajo, el trabajo a distancia, trabajo virtual; cuya dependencia sea con el Empleador del sector público o sector privado, se fortalece esta afirmación en base a la Ley N° 2027, que indica:

Que la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del estatuto del funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en ejercicio de la función pública.

Que el Artículo 4 de la Ley N°2027, dispone que servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la citada Ley. El término

servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

1.5. OBJETIVOS.

1.5.1. OBJETIVO GENERAL.

Proponer la regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del trabajador.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar un análisis sobre la situación actual del trabajo virtual y la importancia de la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador y favorecer su vida familiar.
- Investigar en las fuentes bibliográficas la normativa vigente y los conceptos relacionados al tema de investigación sobre el derecho a la desconexión digital y trabajo virtual.
- Determinar si el trabajo virtual como parte de la modernidad tecnológica, puede ser fuente de nuevos derechos laborales.
- Sugerir la implementación de una política interna al Legislador, para regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual y así favorecer, la vida en familia del trabajador.

1.6. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN EL TRABAJO DIRIGIDO.

1.6.1. MÉTODOS GENERALES.

La investigación se enmarca en el nivel descriptivo, toda vez que consiste en la identificación de las características más relevantes de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

El tipo de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativo, pues tiene como objetivo describir características de un grupo mediante la aplicación de métodos estadísticos. (Arias, 2012).

1.6.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS.

El método en el que sujeta la presente investigación es el método deductivo.

El método deductivo consiste en extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas... Mediante este método, se va de lo general (como leyes o principios) a lo particular (la realidad de un caso concreto).

Según Gómez (2004) el método deductivo consiste en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones a partir de enunciados supuestos llamados premisas, si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia.

1.6.3. TÉCNICAS A UTILIZAR.

Se aplican las técnicas de la encuesta y la revisión bibliográfica para recolectar información primaria y secundaria sobre el tema de investigación, se utiliza el cuestionario como instrumento de investigación.

1.6.3.1. ENCUESTA.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) definen la encuesta como el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

1.6.3.2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) la revisión bibliográfica o revisión de la literatura, consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como en extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación (disponible en distintos tipos de documentos). Esta revisión es selectiva, puesto que — generalmente— cada año se publican en diversas partes del mundo cientos de artículos de revistas, libros y otras clases de materiales dentro de las diferentes áreas del conocimiento. En relación al trabajo sobre la desconexión digital, durante el desarrollo del mismo, se pudo evidenciar que salen propuestas, proyectos o normativas con el propósito de regular este derecho nuevo que, por las circunstancias emergentes de la pandemia, requiere pronta atención.

CAPÍTULO II.

MARCO HISTÓRICO.

II. MARCO HISTÓRICO.

Según la autora Scasserra (2021) el primer antecedente del derecho a desconexión digital surgió en Francia en 2016. Allí se presentó una ley que introdujo el derecho como un tema obligatorio en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas. La ley se basó en una sentencia del Tribunal supremo de Francia de 2001 que establecía que “el empleado no está obligado a aceptar trabajar en casa ni a llevar consigo sus expedientes ni sus herramientas de trabajo”, y en una decisión de 2004 del mismo tribunal en la que dejaba en claro que no se puede recriminar a un empleado o empleada, por no estar localizable fuera del horario de trabajo.

Otros países se fueron sumando a la iniciativa, Italia introdujo el derecho en una ley de “trabajo inteligente” de 2017. En ella se identifica “los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador, del equipo de trabajo tecnológico”. Más tarde, Bélgica, Canadá, Filipinas, India, España, EEUU y Portugal exploraron la introducción del derecho a la desconexión a nivel nacional o estatal (Rivero, 2020).

Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores (Antezana, 2012).

Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores (Antezana, 2012).

En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Por las condiciones económicas y políticas era necesario contar con una ley que regule las relaciones laborales, y es por esta razón que mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 se dicta la primera Ley General del Trabajo, elevado a rango de ley, el 8 de diciembre de 1942.

El presente trabajo de investigación, encuentra mayor sustento si se hace un análisis de los dos Decretos Supremos promulgados en nuestro País, que se emitieron durante esta situación de emergencia a consecuencia de la pandemia de la Covid- 19, el primero, el D.S. 4218 del 14 de abril de 2020, que señala “que es necesaria una nueva modalidad especial de prestación de servicios, no presencial mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC 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 sociolaboral, promoción de la cultura del trabajo y el ejercicio en igualdad de condiciones de otros derechos laborales”.

Mientras que el segundo, el D.S. 4570 del 18 de agosto de 2021, que abroga al anterior citado, en su parte considerativa resalta “Que es necesario regular la aplicación de

condiciones especiales en las relaciones de trabajo y en la prestación de servicios mientras dure la pandemia por la COVID-19, las cuales no requieran ser de manera presencial, sino que, permitan el uso y aprovechamiento de las TIC, así también puedan ser desarrolladas en lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, que a su vez garanticen el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores”.

Ambos Decretos, coinciden en la necesidad de una nueva forma de relación laboral, el primero lo señaló como “una nueva modalidad especial de prestación de servicios”, el segundo como “condiciones especiales en las relaciones de trabajo y en la prestación de servicios”; distinta denominación aparentemente pero, al final, el mismo significado para la implementación del TELETRABAJO, cuyas características principales son: el trabajo no presencial, el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC’s.

Tímidamente hacen alusión al respeto de la jornada laboral, jornada máxima, respeto a los horarios establecidos en normativa vigente, respeto a los días de descanso, ninguno de los decretos hace referencia, al derecho a la desconexión digital para el efectivo descanso del trabajador.

CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO.

III. MARCO TEÓRICO.

La investigación se realizará desde una perspectiva teórica descriptiva, propositiva.

En términos generales, una teoría es "descriptiva" si se propone describir cuál es el caso, antes que hacer juicios de valor (sobre moral o de otra índole) de la situación actual, u ofrecer argumentos acerca de cómo las cosas deberían ser hechas.

La teoría descriptiva de la decisión, estudia cómo deciden, de hecho, las personas. Se trata, pues, del estudio formal de decisiones estratégicas, en las cuales, lo que una persona decide depende de la información que tenga sobre lo que hacen los demás (Binmore,1994).

La investigación propositiva se caracteriza por generar conocimiento, a partir de la labor de cada uno de los integrantes de un determinado grupo de investigación, por lo que los proyectos que se desarrollan, parten de ideas innovadoras enfocadas en la necesidad de solucionar problemas pertinentes a nivel local y nacional. Es así que apoyado en conceptos de autores que hacen investigación profunda, surge la idea de proponer el tema de regular este derecho a la desconexión digital, enfocado en el beneficio del trabajador o trabajadora, la finalidad, la de que se respete su derecho al descanso y favorecer su vida en familia, hecho que aparentemente se enmarcaría en la simplicidad del compartir momentos juntos, pero es tan importante, más aún por el constante aciago, incertidumbre y desesperación que se vive actualmente por la crisis sanitaria.

En el aspecto descriptivo, se justifica en la necesidad del trabajador de hacer efectivo su derecho al descanso y el disfrute de su tiempo en familia, libre, sin interrupciones de ningún tipo y en la importancia de darle un uso adecuado a las herramientas digitales en el ámbito laboral, toda vez que se ha previsto, la falta de organización y práctica de medidas en las empresas.

La presente investigación, se justifica en el aspecto propositivo, teniendo como motivación, la falta de regulación jurídica sobre la desconexión digital en Bolivia, toda vez que dicha omisión, da paso a posibles abusos por parte del empleador, en tanto que no exista un marco legal, que proteja al trabajador de los avisos, mensajes o llamadas relacionadas a su trabajo, fuera de su jornada laboral y prohíba al empleador a no enviarlos fuera del horario establecido.

Es necesario precisar los trabajos previos, relacionados con el tema de la presente investigación, los mismos que se detallan en el plano internacional.

Escobar (2019), concluyó que la desconexión digital consiste en la libertad de decisión del trabajador a no responder o atender llamadas, mensajes o correos electrónicos relacionados a su trabajo fuera de su jornada laboral sin que por ello sea sancionado, asimismo, considera que la desconexión digital se configura como la extensión del derecho al descanso, toda vez que fortalece la falta de cobertura no prevista para esta nueva era tecnológica la cual protege y garantiza el disfrute del tiempo libre, el desarrollo personal y la salud del trabajador frente al uso abusivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los centros laborales, puesto que de ello se genera enfermedades como el estrés el cual no sólo es perjudicial para la salud del trabajador, sino que también influye su rendimiento laboral y puede producir una baja productividad en la empresa.

Ulloa (2017) en su tesis relacionada al tiempo de trabajo en España y Perú, concluye que el pleno cumplimiento y respeto de la jornada laboral es determinante para garantizar no sólo la seguridad y salud en el trabajo del empleado sino también para el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al descanso. Asimismo, menciona que el trabajo en sobretiempo o en días de descanso se debe dar de manera excepcional y debe corresponder

a una contraprestación más onerosa en virtud de que la sobreexplotación, el subempleo y el desempleo tiene su génesis en la desigual distribución del tiempo de trabajo en los centros laborales.

En Costa Rica, Potoy y Salazar (2017) desarrollaron una investigación relacionada al impacto de las nuevas tecnologías en los derechos fundamentales, en el cual concluyen que el trabajador al estar dentro de una relación laboral, se encuentra inmerso en una doble tutela de derechos, por la condición de trabajador y por su naturaleza de hombre; es por ello que consideran que la protección del trabajador se debe dar en razón de limitar el poder de dirección de la empresa siendo que, de lo contrario, implica una cabida para el abuso y vulneración de derechos. Asimismo, hace hincapié en que el gran avance de las herramientas tecnológicas debe también hacer evolucionar el ordenamiento jurídico a fin de no permitir el detrimento a derechos fundamentales.

Calderón (2008) investigó sobre la flexibilidad laboral y sus efectos en el derecho al descanso de los trabajadores costarricenses del sector privado en la cual concluyó que el derecho al descanso, a la recreación y a la vida en familia se han lesionado por la introducción de nuevas tecnologías y por la flexibilidad laboral la cual ha producido en muchos casos el desmejoramiento de los derechos laborales de los trabajadores. Además, señala que, al margen de las leyes laborales, son los empresarios quienes han optado por priorizar su economía donde han intensificado la contratación temporal y la imposición de jornadas de doce horas diarias lo que, en la práctica, el trabajador cumple con jornadas extenuantes, con sobrecarga de trabajo y con una alta presión laboral.

Torres (2018), realizó un trabajo de investigación sobre la regulación de la desconexión digital como derecho en la legislación peruana en el cual concluyó que la tipificación legal

de la antes mencionada permitiría la adecuación de las Tecnologías de la Información y Comunicación de manera favorable para el trabajador a fin de proteger su estado de salud física y mental, sin la necesidad de exponerlo a una posible disminución de su energía y consecuentemente de su productividad, de igual manera, menciona que las comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo, impactan de manera negativa, que el trabajador pueda disfrutar de su derecho al descanso sin interrupciones.

López (2018), en su tesis sobre la afectación al trabajador originado por el uso inadecuado de las tecnologías de la comunicación, concluyó que la desconexión digital tiene una estrecha relación con el derecho fundamental al descanso suscrito en la Constitución Política del Perú y su importancia radica en la protección del trabajador por su misma situación de vulnerabilidad y de subordinación frente a su semejante, así también, menciona que la falta de regulación de tal derecho sería de aprovechamiento por parte del empleador, para invadir el espacio personal del trabajador sin límite alguno; obligándolo a disponer de su tiempo de descanso para dedicarlo a fines laborales.

Murga (2017) en su tesis titulada el análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, concluyó que se configura un abuso de poder por parte del empleador y una carga extra para el trabajador, el hecho de que permanezca conectado a las herramientas digitales, fuera de su jornada laboral por motivos de trabajo. Asimismo, señala que el trabajador de manera indirecta, se encuentra obligado a atender asuntos laborales fuera de su jornada, pues ante la negativa del mismo, podría generarse su desvinculación laboral con la empresa.

Respecto a más teorías relacionadas al tema, precisamos las siguientes:

En cuanto a la desconexión digital, Nieves (2019) precisa que la desconexión, es el derecho del trabajador a no tener contacto con herramientas digitales, por temas relacionados con su trabajo durante su tiempo de descanso y vacaciones, así también incide en la limitación del poder de control y dirección, debiendo garantizar que dichos poderes no puedan extenderse fuera de la jornada laboral. Es decir, importa no sólo el derecho del trabajador, sino incluso la imposibilidad del empleador de ponerse en comunicación durante estos períodos.

La desconexión digital es el derecho atribuido a los trabajadores, a no realizar labores fuera de la jornada de trabajo, ni a atender avisos del empleador o sus representantes a través de las TIC en ejercicio de su descanso o vacaciones; asimismo, implica la facultad de oposición del trabajador sin que por ello pueda ser sancionado (Tavara, 2019).

En esa misma línea, Avogaro (2018) menciona, que la digitalización en el ámbito del trabajo fomenta la auto explotación de los trabajadores, para alcanzar o superar los objetivos fijados por el empleador, toda vez que, tener una negativa de predisposición ante su poder de dirección, pone en riesgo el puesto laboral del trabajador.

En varias legislaciones laborales existen principios que deben ser respetados como ser el Principio Proteccionista del Estado, el Principio de la Condición más beneficiosa para el Trabajador, el Principio In Dubio Pro Operario, el Principio de Continuidad de la Relación Laboral, el Principio Intervencionista y el Principio de la Primacía de la Realidad, razón que es necesario para que el Estado vaya incorporando leyes que protejan a sectores de trabajadores, se promulguen nuevas leyes y decretos específicos, donde se describan más ampliamente las condiciones de trabajo; y con la presente investigación, se sugiere se efectivice el derecho al descanso con la desconexión digital.

CAPÍTULO IV.

MARCO CONCEPTUAL.

IV. MARCO CONCEPTUAL.

En el desarrollo de este sector, se esboza conceptos y definiciones relacionadas al tema de investigación y se cita a principios fundamentales, que, en su espíritu conceptual, tienden a la protección de los derechos del trabajador, entonces para su consideración:

Derecho Laboral: Es la rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que se establecen a partir del trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Teletrabajo: El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.

Teletrabajador: Es la persona natural que en el marco de la relación laboral o de prestación de servicios, desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas utilizando como herramientas y soporte las TIC

Tecnologías de Información y Comunicación – TIC: Comprende al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de información, voz, datos, texto, video e imágenes. Se consideran como sus componentes el hardware, el software y los servicios. (D.S.4218 del 14/04/2020)

También es importante dar a conocer principios que deben ser respetados, se rescata los más relevantes para el trabajador:

4.1. Principio protector.

Según el autor Castillo (2015) es el principio que traduce la inspiración esencial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual, creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una *ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN* (Castillo, 2015).

Para relacionar con el tema, aplicable, en cuanto se pueda evidenciar posibles abusos de empleador por querer imponer horas de trabajo extenuantes con el objetivo de lograr resultados para su beneficio, afectando la salud y tranquilidad del trabajador.

4.2. Principio “In dubio pro operario”.

Según el autor Castillo (2015) 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.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él, para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco, para apartarse del significado claro de la norma (Castillo, 2015). Ante la implementación del trabajo virtual, y la posible duda de que el trabajador puede usar la opción de desconectarse de su fuente laboral, al no existir al momento normativa que la regule, el criterio a asumir debe ser que, si debería asumir esta conducta, la de desconectarse, por ser la más favorable para el trabajador.

4.3. Principio de la norma más favorable.

Según el autor Castillo (2015) 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; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

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 (Castillo, 2015).

En la actualidad se van elaborando y firmando nuevos contratos de trabajo, bajo la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, muy sui géneris por cierto, ya que no se establecen horarios, pago de servicio de conectividad por ejemplo, y para beneficiar a la parte más débil en la relación de trabajo, el teletrabajador en este caso, es menester sacar provecho de la redacción más beneficiosa y aplicar la misma.

4.4. Principio de la condición más beneficiosa.

Según el autor Castillo (2015) constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla, supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada (Castillo, 2015).

Tiempo antes de la pandemia, el trabajador gozaba de beneficios ya establecidos, especialmente los referidos a su descanso y el disfrute del mismo junto a su familia, con el teletrabajo se rompe con ese equilibrio entre la vida familiar y la de trabajo, se incurre en la excesiva comunicación mediante los medios digitales, por lo que corresponde aplicar este principio a la nueva normativa de teletrabajo.

4.5. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.

Según el autor Castillo (2015) 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; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es NULA ABSOLUTAMENTE: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral (Castillo, 2015).

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio *ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO* del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

Moraes Filho (Plá Rodríguez) "Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral (Castillo, 2015).

En este caso el teletrabajador, ante la posible emisión de normativa, donde se establecería el derecho a la desconexión digital para su efectivo descanso, no podría invocar el hecho de tener trabajo pendiente que el empleador le encargó concluir en el horario de descanso, se asume que correspondería el pago por horas extraordinarias, a las cuales el trabajador no puede renunciar.

4.6. Principio de continuidad.

Según el autor Castillo (2015) para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inalterable, sino todo lo contrario, una de sus características es su alterabilidad, mutabilidad en el tiempo.

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".

Por lo tanto, partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera, sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio, el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo (Castillo, 2015).

Totalmente aplicable para el tema de este trabajo de investigación, se efectiviza con la firma de adendas a los contratos primarios firmados antes de la declaratoria de emergencia por la pandemia del covid, referidos a la nueva modalidad de trabajo virtual, se debe dar continuidad a la relación laboral y no debe afectar a beneficios o logros obtenidos a la fecha de la firma de la adenda al contrato de trabajo, por lo que se efectiviza el principio de continuidad.

4.7. Principio de primacía de la realidad.

Según el autor Castillo (2015) este principio significa, que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos, por lo tanto, hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es, aún más evidente en el campo laboral, en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un CONTRATO REALIDAD. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado (Castillo, 2015).

Para el trabajo virtual, por los cambios que se dieron por esta condición especial de relación de trabajo y prestación de servicios, debido a estas nuevas condiciones, es que el trabajador ha dejado de realizar su trabajo en ambientes de su fuente laboral, a cambio lo realiza en su domicilio, pues ésta es una realidad, a la que deben adecuarse la aplicación de nuevos derechos que emergen precisamente de esta realidad.

4.8. Principio de la razonabilidad.

Según el autor Castillo (2015) 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. No en pocas ocasiones, se trata de disimular al amparo de formas legales, las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir, como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad, de la simulación.

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 se nombraron líneas arriba. También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades (Castillo, 2015).

Con el teletrabajo se acentúa la efectivización de aplicar este principio, fundamentalmente para el empleador que deberá adecuar su conducta en el marco de la razón, para evitar presionar al teletrabajador para el cumplimiento de sus obligaciones, debe direccionar éstas al logro de objetivos y no con la imposición de excesivas horas de trabajo.

4.9. Principio de buena fe.

Según el autor Castillo (2015) esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como *SUPUESTO DE TODO ORDENAMIENTO JURIDICO*. Fluye de múltiples normas, aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la *CONFIANZA RECIPROCA*, para el debido cumplimiento de esas obligaciones, se exige que las partes actúen de buena fe (Castillo, 2015).

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada. No basta el dicho de la persona, pues si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad, la determinación de la buena fe, sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad (Castillo, 2015).

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta, que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

La importancia de citar conceptos de los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo está en la función fundamental de que ellos, son orientadores en todas las disciplinas del Derecho, pero que, por tratarse de una rama de relativa creación, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual inscrita en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas (Castillo, 2015).

Los principios pueden ser formulados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia debido a su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador (Castillo, 2015).

Estos principios son de orden público e *irrenunciable para el trabajador*; se otorgan como mínimos de garantías.

La buena fe no debe ser una posición dentro del fuero interior o estar en el pensamiento de la persona, más bien debe exteriorizarse como prueba de manifestación de una conducta favorable en la relación interpersonal, destacando su predisposición de obrar con bien, con mucha mayor razón en una relación laboral donde priman intereses comunes.

Se define en este trabajo de investigación, los principios generales como el profesor Manuel Alonso García indica: "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". [Alonso; p.247; 1960]

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

CAPÍTULO V.

MARCO NORMATIVO.

V. MARCO NORMATIVO.

5.1. TEXTO CONSTITUCIONAL.

La actual Constitución Política del Estado Plurinacional de manera general en su sección III describe el derecho al trabajo y al empleo; en el Parágrafo I del Artículo 46 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que el asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, dispone que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

5.2. TELETRABAJO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SU NORMATIVA.

Si se toma en cuenta la diversidad de formas de trabajo, en la actualidad donde el desarrollo tecnológico con el transcurrir del tiempo, tiende al uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), originando el trabajo virtual, por tanto, se ve imperiosa la necesidad de que, se regule un nuevo derecho, el derecho a la desconexión digital, dentro de los alcances de las normas laborales y puedan abarcar a una gran parte de la masa trabajadora.

La implementación del teletrabajo se originó con la siguiente normativa:

5.2.1. DECRETO SUPREMO N° 4218.

DECRETO SUPREMO N° 4218 JEANINE ÁÑEZ CHÁVEZ

PRESIDENTA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL

DE BOLIVIA

CONSIDERANDO: Que el numeral 5 del Artículo 9 de la Constitución Política del Estado, determina que son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley, garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

Que el Parágrafo I del Artículo 46 del Texto Constitucional, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, dispone que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que el Parágrafo II del Artículo 103 de la Constitución Política del Estado, señala que el Estado asumirá como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Que el numeral 31 del Parágrafo II del Artículo 298 del Texto Constitucional, determina que las políticas y regímenes laborales son competencia exclusiva del nivel central del Estado.

Que el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo establece con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

Que la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el

desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública.

Que el Artículo 4 de la Ley N° 2027, establece que Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. Asimismo, señala que el término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Que el Artículo 6 de la Ley N° 2027, determina que no están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

Que el Artículo 2 de la Ley N° 164, de 8 de agosto 2011, General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, determina entre sus objetivos, el de promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar las condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos. Asimismo, el Artículo 71 de la citada Ley establece como prioridad nacional la promoción del uso de las tecnologías de información y comunicación para procurar el vivir bien de todas las bolivianas y bolivianos.

Que el numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley N° 16998, de 2 de agosto de 1979, General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, dispone como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para proteger la vida e integridad tanto física como mental de los trabajadores a su cargo.

Que el inciso a) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, establece como atribución de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.

Que es necesaria una nueva modalidad especial de prestación de servicios, no presencial mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC 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 sociolaboral, promoción de la cultura del trabajo y el ejercicio en igualdad de condiciones de otros derechos laborales.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo 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 – TIC en los sectores público y privado.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

I. Las disposiciones del presente Decreto Supremo son aplicables a las relaciones laborales o de prestación de servicios que se desarrollen en los sectores público y privado. La aplicación es permitida únicamente en los sectores donde las actividades específicas así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o a los demás servicios que presta una determinada empresa o entidad pública.

II. Se exceptúa de la aplicación del presente Decreto Supremo, los servicios prestados en las Fuerzas Armadas y Policía Boliviana.

ARTÍCULO 3.- (DEFINICIONES). Para efectos del presente Decreto Supremo, se establecen las siguientes definiciones:

a. Teletrabajo: El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan;

b. Teletrabajador: Es la persona natural que en el marco de la relación laboral o de prestación de servicios, desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas utilizando como herramientas y soporte las TIC;

c. Teletrabajo permanente: Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública con carácter permanente mientras dure la relación laboral, para la prestación del trabajo o servicios;

d. Teletrabajo temporal: Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar de trabajo establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad

pública, para el desarrollo de la prestación de trabajo o servicios con carácter temporal, por periodos o tiempos establecidos;

e. Servicio Digital: Todo servicio o trámite que se brinda mediante mecanismos digitales, en línea o por internet;

f. Tecnologías de Información y Comunicación – TIC: Comprende al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de información, voz, datos, texto, video e imágenes. Se consideran como sus componentes el hardware, el software y los servicios.

ARTÍCULO 4.- (TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO). Para las relaciones laborales sujetas a la Ley General del Trabajo y disposiciones normativas inherentes, el contrato de trabajo establecerá la aplicación del teletrabajo, si correspondiese, y su carácter permanente o temporal.

I. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, deberá suscribirse una adenda al contrato principal, estableciendo la aplicación del teletrabajo permanente o temporal, si correspondiese.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá determinar la aplicación del teletrabajo temporal considerando necesidades específicas, por interés social o por motivo de caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 5.- (TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO). La Máxima Autoridad Ejecutiva de una entidad pública sujeta a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público podrá determinar, en el marco de las disposiciones específicas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión

Social, la aplicación del Teletrabajo permanente o temporal para sus servidores públicos dependientes.

ARTÍCULO 6.- (TELETRABAJO PARA PERSONAL EVENTUAL Y CONSULTORES DE LÍNEA EN EL SECTOR PÚBLICO).

- I. Para la prestación de servicios del personal eventual y consultores de línea, el contrato deberá celebrarse por escrito y señalará de manera específica, la aplicación del teletrabajo, si correspondiese, cuando éste tenga carácter permanente o temporal.
- II. En caso de que exista una relación de prestación de servicios regulada por un contrato previamente suscrito, deberá suscribirse una adenda o contrato modificatorio al contrato principal, estableciendo la aplicación del teletrabajo permanente o temporal, si correspondiese.
- III. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá determinar la aplicación del teletrabajo temporal considerando necesidades específicas, por interés social o por motivo de caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 7.- (JORNADA DE TRABAJO). El teletrabajador deberá mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por el empleador o entidad pública, **no pudiendo exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente.**

ARTÍCULO 8.- (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O ENTIDAD PÚBLICA). En el marco del presente Decreto Supremo, el empleador o entidad pública tendrá las siguientes obligaciones:

- a. Proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados;
- b. Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones;
- c. Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador.

ARTÍCULO 9.- (OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR).

I. En el marco del presente Decreto Supremo el teletrabajador, tiene las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para salvaguardar la información, equipos informáticos y otros bajo su custodia;
- b. Permitir al empleador o entidad pública el libre acceso a la información relacionada con el Teletrabajo;
- c. Informar en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas al empleador o entidad pública cuando el equipamiento y/o software que se encuentre bajo su custodia, sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización.

El teletrabajador coordinará con la instancia técnica que corresponda las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores;

- d. Guardar confidencialidad respecto a la información de propiedad del empleador o entidad pública, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo.

II. El teletrabajador que disponga del equipamiento suficiente utilizará el mismo para la realización de sus actividades, eximiendo de responsabilidad al empleador o entidad pública sobre su uso.

ARTÍCULO 10.- (SUSPENSIÓN DEL TELETRABAJO). Cuando las fallas en equipamiento y/o software impidan el normal desarrollo de las funciones del teletrabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo.

ARTÍCULO 11.- (CONTROL Y SUPERVISIÓN). Corresponde al empleador o entidad pública, establecer los mecanismos de control, monitoreo y supervisión de las actividades del teletrabajador, en el marco de la normativa vigente.

CAPÍTULO II

DIGITALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS Y TRÁMITES

PARA PROMOVER EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

ARTÍCULO 12.- (DIGITALIZACIÓN DE SERVICIOS Y TRÁMITES).

- I. Con el objetivo de implementar y promover el teletrabajo, las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado desarrollarán e implementarán una estrategia de digitalización para la atención de trámites y servicios en línea en el marco de Plan de Implementación de Gobierno Electrónico, dando prioridad a aquellos trámites y servicios ofrecidos de mayor recurrencia.
- II. En todo nuevo trámite o servicio puesto a disposición por parte de las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado, se implementará la atención en línea mediante servicios digitales y/o un canal presencial de tramitación.

ARTÍCULO 13.- (PUNTOS DE CONTACTO OFICIAL).

- I. Para la atención a la ciudadanía, las entidades públicas establecerán en el portal gob.bo y en sus portales web oficiales, los puntos de contacto oficial en el marco de la política de atención a la ciudadanía “Bolivia a tu Servicio”.
- II. Para la comunicación y correspondencia entre entidades públicas, cada entidad deberá establecer un correo electrónico oficial, mismo que será publicado y actualizado en el portal gob.bo y en el portal web de cada entidad. Los documentos adjuntos en esta comunicación deben incorporar firma digital.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. -

- I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el encargado de establecer reglamentación especial para la implementación del teletrabajo.
- II. Las entidades públicas, sin perjuicio de la aplicación del presente Decreto Supremo deben adecuar sus manuales de funciones respecto del personal que pueda desempeñar sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - A partir de la publicación del presente Decreto Supremo en un plazo de hasta noventa (90) días calendario, las entidades públicas identificarán y digitalizarán los trámites o servicios de mayor recurrencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. - A partir de la publicación del presente Decreto Supremo y en un plazo de hasta diez (10) días calendario, el Ministerio de la Presidencia aprobará mediante Resolución Ministerial los:

- a. Lineamientos y estándares técnicos para el desarrollo e implementación de la digitalización de trámites y servicios elaborados por la Agencia de Gobierno Electrónico y Tecnologías de Información y Comunicación – AGETIC;

b. Lineamientos técnicos para implementar el teletrabajo en el sector público y el sector privado que presta servicios por cuenta del Estado elaborados por la AGETIC.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS DISPOSICIONES

DEROGATORIAS. - Se deroga el inciso a) del Artículo 4 del Decreto Supremo N° 224, de 23 de agosto de 1943. Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. - La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación – TGN.

Los señores Ministros de Estado en sus respectivos Despachos, quedan encargados de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los catorce días del mes de abril del año dos mil veinte.

FDO. JEANINE ÁÑEZ CHÁVEZ, Karen Longaric Rodríguez, Yerko M. Núñez Negrette, Arturo Carlos Murillo Prijic, Luis Fernando López Julio, Carlos Melchor Díaz Villavicencio, José Luis Parada Rivero, Víctor Hugo Zamora Castedo, Álvaro Rodrigo Guzmán Collao, Wilfredo Rojo Parada, Iván Arias Durán, Carlos Fernando Huallpa Sunagua, Álvaro Eduardo Coímbra Cornejo, Oscar Bruno Mercado Céspedes, Marcelo Navajas Salinas, María Elva Pinckert de Paz, Víctor Hugo Cárdenas Conde, Beatriz Eliane Capobianco Sandoval, Martha Yujra Apaza, María Isabel Fernández Suarez, Milton Navarro Mamani.

Haciendo el análisis a este Decreto, nos indica que la relación laboral en la nueva modalidad del teletrabajo se sujeta a la Ley General del Trabajo, se garantiza con la elaboración de un Contrato para su correspondiente aplicación (Art.4) también describe de la jornada de trabajo “no pudiendo exceder en horas a las establecidas en normativa vigente” (Art.7) concordante con el Art.46 del Capítulo III del Título IV (De las condiciones generales del trabajo) establecido en la Ley General del Trabajo. Otro aspecto a citar de este decreto es del Control y Supervisión, mediante mecanismos de control, monitoreo y supervisión de las actividades del teletrabajo.

Si bien es cierto que lo rescatable del Decreto citado, reafirma los derechos laborales ya establecidos en normativa vigente, también es cierto que **no** consideró en su texto el efectivo derecho al descanso, una vez cumplida la jornada de trabajo en la nueva modalidad de relación laboral, como es la del trabajo virtual, por lo tanto nuestra investigación, encuentra respaldo en la propuesta realizada para favorecer la vida en familia del trabajador, con el planteamiento realizado de REGULAR el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador.

ABROGACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 4218 Y APLICACIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Se establece en esta parte de la investigación que, en el transcurso de la elaboración de este trabajo dirigido, se emite un nuevo Decreto Supremo abrogando el anterior citado, es decir, queda sin efecto el D.S. 4218 referido al teletrabajo, con otra denominación por cierto, pero en su espíritu, tampoco hace una referencia directa, para establecer el efectivo

descanso del trabajador y tenga el derecho a la desconexión digital para favorecer su vida en familia.

Es así que, el Gobierno Boliviano mediante el Decreto Supremo No.4570 de 18 de agosto de 2021 ha determinado una serie de condiciones laborales de relaciones de trabajo orientadas a continuar la contención y reducción de contagios del COVID-19 (dejando sin efecto lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 4218 del 14 de abril de 2020), las cuales comentados en la Revista Alerta Informativa P.P.O. Legal G. Tax, indica:

1. SOBRE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19.

a. La aplicación de condiciones especiales de trabajo podrá ser aplicable a:i) funcionarios públicos; trabajadores privados; y a:ii) personal eventual y consultores individuales de línea del sector público; las cuales podrán ser realizadas en aquellas actividades que, por su naturaleza y características así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o servicios.

b. Con relación a los equipos y herramientas, en caso de adoptarse las condiciones especiales de trabajo, el empleador podrá proveer los equipos y/o herramientas necesarias para su desarrollo, con la condición de que los trabajadores deberán ser responsables del cuidado y custodia de los equipos y/o herramientas entregadas para la ejecución del trabajo; en caso de extravío o daño de estos, deberán cubrir el costo de la reparación o reposición.

c. Las condiciones especiales de trabajo podrán acordarse de forma continua y alternada.

d. En el momento de que el trabajador hubiere pasado a las condiciones especiales de trabajo, deberá volver a prestar sus servicios de forma presencial a pedido del empleador,

excepto si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente hacia la condición especial de trabajo o si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

2. TELETRABAJO.

a. Si bien la condición especial de teletrabajo se encontraba regulada por el Decreto Supremo No.4218, el Decreto Supremo No.4570 ha abrogado el mismo y dispuesto nuevos lineamientos para el teletrabajo como condición especial de trabajo.

b. El Decreto Supremo No.4570 define al teletrabajo como una condición especial de trabajo en que la actividad laboral es realizada de manera no presencial mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación- TIC's o herramientas análogas, para facilitar la comunicación entre el empleador y el trabajador con aplicación preferencial a personas en situación de vulnerabilidad, mayores de sesenta y cinco (65) años, mujeres embarazadas y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones.

c. En caso de que la naturaleza de las funciones del trabajador imposibilite la adopción de la modalidad de teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta condición especial de trabajo.

d. Cuando la naturaleza de la labor ejecutada no permita la adopción de esta condición especial de trabajo, o el trabajador se vea imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al mismo; éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta condición.

e. Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral. Asimismo, el trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo deberá informar de manera inmediata al empleador dicha imposibilidad, debidamente justificada.

3. TRABAJO A DISTANCIA.

a. El Decreto Supremo No.4570 además del teletrabajo, incorpora como condición especial, el trabajo a distancia en la cual la actividad laboral se realiza total o parcialmente, en lugar o lugares distintos de los establecimientos laborales sin supervisión directa e inmediata del empleador.

b. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador, desarrollará sus labores y el empleador deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo a distancia.

4. REGLAS GENERALES PARA APLICACIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES.

a. La aplicación de las condiciones especiales es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito, mediante mecanismos idóneos de prueba.

b. Las condiciones especiales pueden acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

c. Las condiciones especiales no afectan ni alteran las condiciones esenciales de la relación laboral.

d. La aplicación de las condiciones especiales de trabajo no puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.

e. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de sus competencias y atribuciones podrá realizar la verificación in situ de la correcta aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

f. El Decreto Supremo No.4570 dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el responsable de emitir la reglamentación para la aplicación del presente Decreto Supremo en el sector público y privado, en el plazo de hasta treinta (30) días calendario computables a partir de su publicación. (ALERTA INFORMATIVA www.ppolegal.com)

5.2.2. DECRETO SUPREMO N° 4570.

DECRETO SUPREMO N° 4570

LUIS ALBERTO ARCE CATACTORA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

CONSIDERANDO:

Que el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, determina que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que los Parágrafos I y II del Artículo 48 del Texto Constitucional, disponen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

Que el Parágrafo II del Artículo 103 de la Constitución Política del Estado, señala que el Estado asumirá como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Que el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

Que el Artículo 2 de la Ley General de Trabajo, establece que 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. 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 prestar 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.

Que la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública.

Que el Artículo 4 de la Ley N° 2027, dispone que servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación

de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la citada Ley. El término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Que el Artículo 6 de la Ley N° 2027, señala que no están sometidos al mencionado Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

Que el numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley N° 16998, de 2 de agosto de 1979, General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, establece como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para proteger la vida e integridad tanto física como mental de los trabajadores a su cargo.

Que el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020, regula el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación - TIC en los sectores público y privado.

Que es necesario regular la aplicación de condiciones especiales en las relaciones de trabajo y en la prestación de servicios mientras dure la pandemia por la COVID-19, las cuales no requieran ser de manera presencial, sino que, permitan el uso y aprovechamiento de las TIC, así también puedan ser desarrolladas en lugares distintos de los

establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, que a su vez garanticen el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto normar la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19.

ARTÍCULO 2.- (CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO). Constituyen condiciones especiales de trabajo, aquellas modificaciones referidas al horario o lugar para la realización del trabajo o prestación del servicio, los cuales no deben exceder el marco de razonabilidad, no deben implicar afectación a las condiciones generales estipuladas previamente, como tampoco pueden ser determinadas como una sanción o mecanismo de amedrentamiento.

ARTÍCULO 3.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

Las condiciones especiales de trabajo podrán ser aplicables a:

- a) Las relaciones laborales nuevas o ya existentes, sujetas al ámbito de la aplicación de la Ley General del Trabajo;
- b) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, sujetas a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público;

c) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, de personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 4.- (EXCLUSIONES).

I. Las condiciones especiales de trabajo no son aplicables al personal de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud, Servicios Públicos u otros que, por la naturaleza de sus funciones deban realizar las mismas en las dependencias establecidas por el empleador.

II. Sin perjuicio de la exclusión prevista en el Parágrafo anterior, estas condiciones especiales de trabajo, podrán ser aplicadas al personal administrativo de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud y Servicios Públicos.

ARTÍCULO 5.- (IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES O SERVICIOS).

Las condiciones especiales de trabajo podrán ser realizadas en aquellas actividades que, por su naturaleza y características así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o servicios que presta la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público.

ARTÍCULO 6.- (PROTECCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES).

I. La trabajadora o el trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público que realicen su actividad laboral o prestación de servicios en cualquiera de las condiciones especiales reguladas por el presente Decreto Supremo, no podrá sufrir perjuicio o desmedro alguno de las condiciones laborales inicialmente acordadas.

II. La remuneración que perciba la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, no podrá ser afectada por la adopción de alguna de las condiciones especiales de trabajo.

ARTÍCULO 7.- (ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA O ENTIDAD).

La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, sujeto a las normas del presente Decreto Supremo, tendrá el derecho de acceder a las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 8.- (EQUIPOS Y HERRAMIENTAS).

I. En caso de adoptarse las condiciones especiales de trabajo, el empleador podrá proveer los equipos y/o herramientas necesarias para su desarrollo.

II. En el sector público la asignación de equipos y herramientas deberá ser realizada conforme a las previsiones establecidas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios - NB-SABS y/o normas y reglamentos específicos y normativa interna de cada empresa o institución del sector público.

III. La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, serán responsables del cuidado y custodia de los equipos y/o herramientas entregadas para la ejecución del trabajo; en caso de extravío o daño de los mismos, debiendo cubrir el costo de la reparación o reposición.

ARTÍCULO 9.- (FORMAS).

I. Las condiciones especiales de trabajo podrán acordarse de las siguientes formas:

1. Continua: Se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, de manera continua en días laborales;

2. Alternada: Se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, alternando los días y las horas laborales.

II. Lo descrito en el anterior Parágrafo, deberá respetar la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso y otros derechos que tuviese la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 10.- (REVERSIBILIDAD). Cuando la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, hubiere pasado a las condiciones especiales de trabajo, deberá volver a prestar sus servicios de forma presencial a pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la condición especial de trabajo;
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

ARTÍCULO 11.- (CONFIDENCIALIDAD). La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada en aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

CAPÍTULO II

TELETRABAJO

ARTÍCULO 12.- (DEFINICIÓN). La condición especial de teletrabajo, es aquella en que la actividad laboral o prestación de servicios es realizada de manera no presencial mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación - TIC's o herramientas análogas, para facilitar la comunicación entre el empleador y la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 13.- (CARACTERÍSTICAS).

I. La aplicación de esta condición especial es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito, mediante mecanismos idóneos de prueba.

II. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

III. El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral.

IV. La aplicación de esta condición especial de trabajo no puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.

V. El teletrabajo podrá ser aplicado de forma preferente para las personas en situación de vulnerabilidad, mayores de sesenta y cinco (65) años, mujeres embarazadas y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones.

ARTÍCULO 14.- (IMPOSIBILIDAD).

I. Cuando la naturaleza de las labores de la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público

imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta condición especial de trabajo.

II. Cuando la naturaleza de la labor ejecutada no permita la adopción de esta condición especial de trabajo, o la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público se vea imposibilitada de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al mismo; éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta condición.

III. Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en el presente Artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 15.- (JUSTIFICACIÓN DE LA IMPOSIBILIDAD). La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de manera inmediata al empleador dicha imposibilidad, debidamente justificada.

CAPÍTULO III

TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 16.- (DEFINICIÓN). La condición especial de trabajo a distancia es aquella en que la actividad laboral o prestación de servicio se realiza total o parcialmente, en lugar o lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

ARTÍCULO 17.- (CARACTERÍSTICAS).

I. La aplicación de esta condición especial es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito, mediante mecanismos idóneos de prueba.

II. El trabajo a distancia puede acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

III. El trabajo a distancia no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral.

IV. El trabajo a distancia no puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.

V. Las partes deberán determinar el lugar donde la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, desarrollará sus labores.

VI. El empleador deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo a distancia.

CAPÍTULO IV

CONTROL Y VERIFICACIÓN

ARTÍCULO 18.- (MEDIDAS CORRECTIVAS). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cuando evidencie que la realización de la actividad laboral en aplicación de las condiciones especiales de trabajo resulte perjudicial o lesiva a los derechos de la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, determinará las medidas correctivas que considere convenientes, a efectos de restituir los derechos que pudiesen ser vulnerados.

ARTÍCULO 19.- (VERIFICACIÓN). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de sus competencias y atribuciones podrá realizar la verificación in situ de la correcta aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el responsable de emitir la reglamentación para la aplicación del presente Decreto Supremo en el sector público y privado, en el plazo de hasta treinta (30) días calendario computables a partir de su publicación.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

DISPOSICIONES ABROGATORIAS. - Se abroga el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS. - Se derogan los incisos c), d) y e) del Parágrafo II del Artículo 8 del Decreto Supremo N° 4451, de 13 de enero de 2021.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. - Los actos, contratos o convenios colectivos emitidos, durante la vigencia del Decreto Supremo N° 4218, deberán adecuarse a las previsiones del presente Decreto Supremo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. - La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación TGN. Los señores Ministros de Estado en sus respectivos Despachos, quedan encargados de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en la Casa Grande del Pueblo de la Ciudad de La Paz, a los dieciocho días del mes de agosto del año dos mil veintiuno.

FDO. LUIS ALBERTO ARCE CATACOR, Rogelio Mayta Mayta, Maria Nela Prada Tejada, Carlos Eduardo Del Castillo Del Carpio, Edmundo Novillo Aguilar, Felima Gabriela Mendoza Gumiel, Marcelo Alejandro Montenegro Gomez Garcia, Franklin Molina Ortiz, Nestor Huanca Chura, Edgar Montaña Rojas, Ramiro Felix Villavicencio Niño De Guzman, Ivan Manolo Lima Magne, Verónica Patricia Navia Tejada, Jeyson Marcos Auza Pinto, Juan Santos Cruz, Adrian Ruben Quelca Tarqui, Remmy Ruben Gonzales Atila, Sabina Orellana Cruz.

CAPÍTULO VI.

DERECHO

COMPARADO.

VI. DERECHO COMPARADO.

6.1. EL TELETRABAJO EN BOLIVIA Y PAÍSES DEL CONO SUR.

En este capítulo, se hace referencia a lo que ocurrió en países vecinos, la reacción que tuvieron en cuanto a la implementación del trabajo virtual, que les obligó a tomar medidas, para no paralizar el aparato productivo de sus regiones, en cada uno de ellos se evidencia, que tampoco estaban preparados para esta nueva modalidad de trabajo, se la implementó sin regulación alguna. Lo mismo ocurrió en Bolivia, no se tenía una normativa que marque las directrices para la aplicación del trabajo remoto o virtual.

En un análisis realizado, de la lectura a las posiciones adoptadas por los países citados, se encuentra ciertas similitudes en sus decisiones, que se originaron a consecuencia de la pandemia del coronavirus, por lo que asumieron tomar medidas sanitarias, para la protección de los trabajadores, es así, que se tomó la decisión de cambiar la modalidad de trabajo presencial a trabajo virtual. Pero, también se puede resaltar, que la mayoría de estas normativas e implementaciones en las leyes de estos países, no se hace mención del derecho a la desconexión digital, sólo dos tienen regulación al respecto, no consideraron el efecto que tiene en la vida familiar del teletrabajador.

Aquí se presenta un análisis realizado por el autor Toledo (2021):

Teletrabajo en Argentina. - Argentina en el año 2018, sufre una contracción en su actividad económica a pesar del crecimiento del 2.9% registrado en el año 2017, acompañada de una inflación que alcanza el 45.9%, en el período interanual en octubre. Situación que indujo al gobierno solicitar la ayuda al Fondo Monetario Internacional (FMI) (CEPAL 2019). Esta crisis provocó una tasa de desempleo de un 20%, lo que obligó a las compañías a buscar

nuevas formas de desarrollar el trabajo, en pos de minimizar los costos y es así como se va cambiar de la modalidad de trabajo tradicional presencial a una virtual, lo cual derivó en la necesidad de legislar sobre la materia, pero no es hasta el año 2020, que se concreta una ley sobre la materia en este país y esto a consecuencia de la presencia de la pandemia del Covid-19, ya que frente a este flagelo mundial, obligó a las autoridades a decretar el aislamiento social y prescindir de la presencia en los trabajos a funcionarios públicos y empleados privados, de los sectores tipificados como no esenciales, lo que incluyó a padres de escolares. Lo que extremaba aún más la necesidad de contar con una reglamentación sobre el trabajo a distancia, pero son las propias autoridades que, reconocen no contar con un cuerpo legal sobre Teletrabajo propiamente tal, sino que un conjunto de leyes que abordan distintos puntos sobre la temática, en forma separada, entre ellas la rectificación del Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio; Ley N° 20.744 del año 1976, del Contrato de Trabajo; Ley N° 25.800 “Convenio sobre trabajo a domicilio”; la Resolución N° 595/2013, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que creó el “Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo”. Ante esta realidad nace la Ley N° 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de fecha 14/08/2020 (Toledo, 2021).

Teletrabajo en Bolivia. - Yucra (2012), plantea que “las telecomunicaciones en Bolivia se inician con el telégrafo eléctrico (1860), posteriormente con las primeras oficinas telefónicas (1929), hasta la década de los sesenta, donde se produjo una mejora global de los servicios de telecomunicaciones en el país” (p.56). Posterior a ello eso, las TICs, han desarrollado un crecimiento exponencial que permitió incorporar tecnología en diversos procesos, como el desarrollo del sector público y privado, lo que generó la necesidad del

gobierno en legislar sobre la materia en el año 1989, ingresando en el año 1991 el primer Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur, proyecto de ley que se remitió al Congreso, para discusión, pero no fue hasta la publicación del Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020, que Bolivia cuenta con una ley sobre teletrabajo.

Que, el Decreto Supremo del Gobierno Boliviano, cumple con 10 de las 22 variables, en estudios realizados, obteniendo el tercer lugar, no cumpliendo con el fomento al teletrabajo, el teletrabajo para población vulnerable, los derechos y obligaciones, sueldos y salarios, horas extraordinarias, derecho a la desconexión digital, cambio a teletrabajo, retorno a presencial, incumplimiento del empleador, responsabilidad elementos, compensación de gastos y fiscalización (Toledo, 2021).

Teletrabajo en Brasil. - En Brasil, según Acuña (2017), el teletrabajo no es una actividad reciente. Su génesis se encuentra en los vendedores a terreno, los cuales atendían a sus clientes, en donde éstos se encontraban, no obstante, se establece la introducción oficial del teletrabajo en Brasil, el 20 de agosto del año 1997, fecha en que se realizó el Seminario “Teletrabajo – panorama de los negocios y de trabajo para el 3er milenio”. Además, planteó que, a pesar de eso, no existen estadísticas oficiales de parte del Ministerio de Trabajo u otra institución, que den cuenta de la proporción de trabajadores que realicen sus actividades laborales con la modalidad de teletrabajo. En el año 2008, se gestó un proyecto de ley el PL N° 4505/2008, que intentó legislar sobre la materia, pero presentó inadecuación conceptual con respecto al marco internacional, con contenidos contradictorios, hasta con características de inconstitucionalidad. Años más tarde, se publicó la Ley N° 12551, de 15 de diciembre de 2011, de modificación de la Codificación de las Leyes del Trabajo, introduciendo el Artículo 6, mediante el cual se iguala el trabajo

a distancia al trabajo presencial, autorizando a los empleadores controlar, dirigir y supervisar a sus colaboradores, a través de los medios de las TICs (Pires, 2014). En el año 2017, se promulgó la Ley N° 13467, del 13 de julio de 2017, la cual entró en vigencia en noviembre del mismo año, mediante la cual se realizaron significativas modificaciones respecto a la relación laboral en Brasil (Acuña, 2017). Esta ley, impulsó modificaciones en diversas reglamentaciones de la consolidación de las Leyes de Trabajo, con el fin de ponerse a la par con los adelantos tecnológicos, sociales y económicos alcanzado por la sociedad brasileña (Tupinambá, 2019).

Teletrabajo en Colombia.- Colombia, cuenta con una historia de adaptación estructural del aparato de gobierno a los avances científicos y a la nueva era digital que se inicia el 1 de febrero de 1953, cuando transformó el Ministerio de Correos y Telégrafos en el Ministerio de Comunicaciones, estableciendo sus funciones en departamentos destinados a correos, telégrafo y giros, estructura que no perduró por muchos años, ya que, en el año 1976, volvió a sufrir una reestructuración, en respuesta a los cambios que se fueron originando en materia de tecnología de las telecomunicaciones, naciendo de esta manera el Ministerio de Comunicaciones. Posteriormente, en el año 2009, mediante la Ley N° 1.341, este Ministerio sufrió una nueva transformación convirtiéndose en el Ministerio de Comunicaciones de la Información y las Comunicaciones, asimismo, se creó un marco legal que pretende impulsar el acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs), mediante la universalización del servicio, la libre competencia y la eficiencia del sector. Pero, no es hasta el año 1976, que se comenzó a hablar de teletrabajo en Colombia, como una alternativa al uso del automóvil como medio de transporte para llegar al trabajo, en plena crisis del petróleo, lo que generó efectos positivos

en la población, ya que permitió la inclusión de personas discapacitadas y mujeres jefas de hogar al mercado laboral. Con la incorporación de los computadores y su rápido desarrollo, la figura teletrabajo se comienza a posicionar cada vez más, en industria del trabajo, ya que supone mayor productividad de los teletrabajadores. Ante esta realidad, fue imprescindible contar con una legislación que pudiera resguardar los derechos de los trabajadores mediante esta modalidad, naciendo así en el año 2008 la Ley N° 1.221 del 16 de julio de 2008 (Bertel, 2020). Mediante promulgación de esta ley, Colombia se convirtió en el país sudamericano con la historia legislativa más larga sobre teletrabajo. Además, mediante las posteriores modificaciones, procura incluir todos los ámbitos de protección de los derechos de los trabajadores (MINTIC, 2020).

Teletrabajo en Chile.- Chile, cuenta con una ley sobre teletrabajo desde no hace mucho tiempo, específicamente el día 24 de marzo 2020, se promulgó la Ley N° 21.220 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que, modifica el Código del Trabajo, en materia de trabajo a distancia, con la finalidad de proteger a los trabajadores que, a causa de la pandemia y las medidas sanitarias, no pudieran asistir presencialmente a sus lugares de trabajo y que, por las características del mismo, podían realizarlas desde sus domicilios (Toledo, 2021).

Teletrabajo en Ecuador. - El gobierno ecuatoriano, al igual que los demás países ante la presencia de la pandemia del coronavirus, se vio en la obligación de legislar sobre el teletrabajo, es así como, el día 12 de marzo de 2020, se promulgó el Acuerdo Ministerial-MDT-2020- 076-Teletrabajo Emergente, del Ministerio del Trabajo, de la República del Ecuador, en donde se muestran las directrices, para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencias sanitaria (Toledo, 2021).

Teletrabajo en Paraguay. - El gobierno paraguayo, el día 11 de marzo de 2020, con la finalidad de hacer frente a las consecuencias de la presencia del coronavirus en ese país, se decretó la Resolución N° 146/2020, mediante el cual se aprobó el Protocolo de Aplicación de Medidas Preventivas, ante el riesgo de expansión del coronavirus (COVID-19), en los organismos y entidades del Estado (Toledo, 2021).

Teletrabajo en Perú. - El caso de Perú, su historia de legislación sobre la materia se remonta al año 2015, cuando en el Diario Oficial “El Peruano”, se publicó el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprobó el reglamento de la Ley N° 30036, que reguló el teletrabajo en este país (Toledo, 2021).

Según el autor Toledo (2021), Argentina y Chile, son los únicos países que en sus legislaciones consagran el Derecho a Desconexión, entendiendo como tiempo en que los teletrabajadores no estarán obligados a responder ningún tipo de solicitud u orden, de parte de sus jefaturas.

Como se evidencia en lo publicado por el Sr. Pablo Toledo Aceituno, en el caso del país, Argentina, antes de la pandemia por el corona virus ya habían adoptado el trabajo virtual, para reducir costos de operación, es decir, gastos de inmobiliario por pago de alquileres de ambientes para sus oficinas, el pago de bonos de movilidad, pago de horas extras, entre otros, es hasta el 2020 que recién emiten ley sobre el trabajo a distancia, el trabajo virtual, reconociendo sus autoridades, no contar con un cuerpo legal sobre el Teletrabajo, peor aún sobre el tema de esta investigación el derecho a la desconexión digital. Se investigó acerca del Convenio N° 177 de la OIT, que establece el trabajo a domicilio, en este país, ante la observación de la Central de Trabajadores de Argentina, en septiembre de 2020 solicitan al gobierno respuesta, sobre la Aprobación de Enmienda de su Ley 12713 del 29 de

septiembre de 1941 sobre el Trabajo a Domicilio, como por ejemplo: medidas adoptadas para hacer frente a los efectos por la crisis de la Pandemia; información sobre seguridad y salud en el trabajo a domicilio, informe sobre la cantidad de teletrabajadores que en la actualidad pasaron a esta nueva modalidad de trabajo, también informe sobre la manera en que se asegura el derecho a una jornada limitada y a la desconexión.

Como se desarrolla en el presente trabajo, es en el año 2020 debido a la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid, se implementa normativa para la regulación del teletrabajo, donde se establecen lineamientos para esta nueva condición de trabajo, el uso de las tecnologías de información y comunicación, con un ámbito de aplicación para el sector privado como para el sector público, en cuanto a la jornada de trabajo, indica que no debe exceder las horas establecidas en la Ley general del Trabajo (8 horas diarias), aspecto que se considera no se cumple en la actualidad, por lo mismo el trabajo encuentra sustento para sugerir la regulación del derecho a la desconexión y de ser posible sancionar el incumplimiento o vulneración a este nuevo derecho.

En los países vecinos, si bien es cierto que tienen antecedentes de años atrás para la regulación del trabajo a distancia, se evidencia que algunas normativas no terminan de regularse por completo a la actualidad, encontrando en Brasil, por ejemplo, faltas en la conceptualización respecto a normativa internacional, observándose incluso un carácter de inconstitucionalidad.

A la fecha octubre de 2021, algunos países ya establecieron sanciones al incumplimiento a la desconexión digital, puedo citar a Francia país pionero de este tema, es también en Portugal donde se aprobó reformas en su legislación para que se impida al empleador

contactar a sus empleados cuando se hallen fuera del horario de trabajo. (medidas que entrarán en vigencia a partir del mes de diciembre del 2021).

“El empleador tiene el deber de abstenerse de contactar al trabajador durante el periodo de descanso, excepto en situaciones de fuerza mayor” según informó el diario Jornal de Negócios.

Es un tema que por ser reciente, adquirió matices de un marco muy amplio para su estudio, a diario se ven actualizaciones en legislaciones de países europeos o latinoamericanos, se van desnudando aspectos en cuanto a las ventajas o dificultades de esta nueva modalidad de trabajo, como se indica en el presente trabajo de investigación, se van estableciendo mediante nuevas normativas, el sancionar el incumplimiento a la desconexión digital, más adelante posiblemente surja la propuesta de universalizar este nuevo derecho y establecer sanciones desde administrativas hasta económicas para el Empleador infractor.

CAPÍTULO VII.

PROPUESTA DE LA

INVESTIGACIÓN.

VII. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.

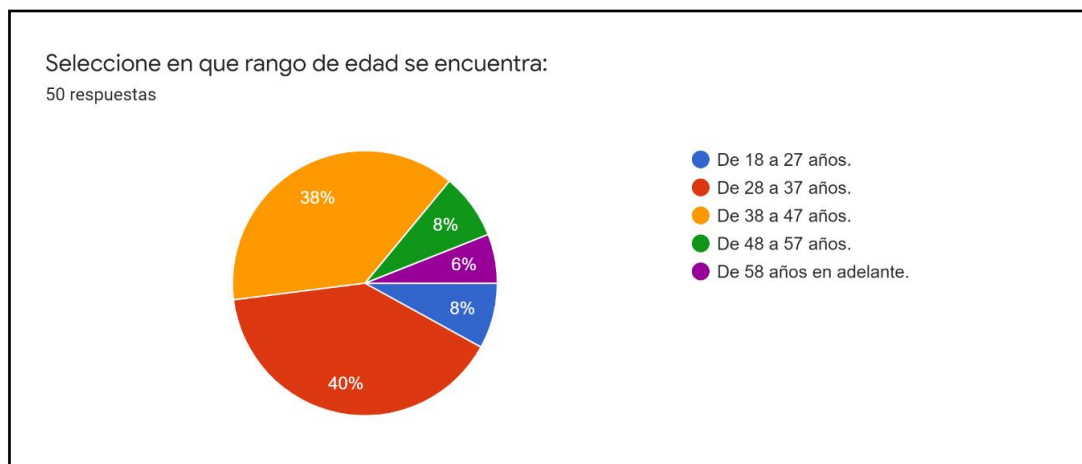
7.1. TRABAJO DE CAMPO.

Se realizó una encuesta con una muestra de 50 personas que fueron seleccionadas de forma aleatoria, debido a la pandemia causada por el Covid 19, se empleó formularios de Google para recabar las respuestas.

Cabe mencionar que se efectuó una pregunta filtro, para identificar a las personas que son dependientes, independientes y personas que no se encuentran trabajando en este momento, considerando el tema de investigación solo se consideró a las personas que desarrollan un trabajo de forma dependiente, con el objetivo de no sesgar la información recibida. Por lo cual se llegó a realizar el análisis a 26 personas de las 50 encuestadas.

Los resultados de las encuestas se describen a continuación:

GRÁFICO N.º 1
EDAD



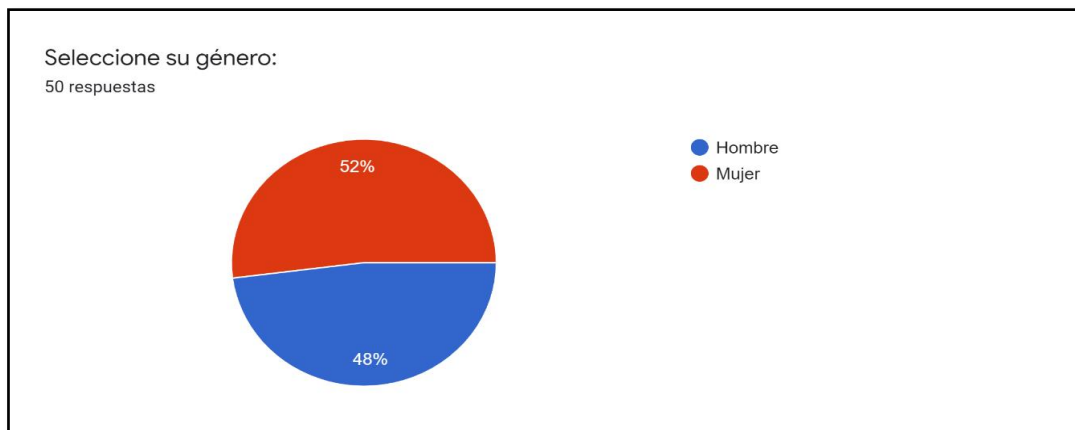
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 40% de las personas encuestadas se encuentran entre 28 a 37 años.
- El 38% de las personas encuestadas se encuentran entre 38 a 47 años.
- El 8% de las personas encuestadas se encuentran entre 18 a 27 años.

- El 8% de las personas encuestadas se encuentran entre 48 a 57 años.
- El 6% de las personas encuestadas se encuentran con 58 años en adelante

GRÁFICO N.º 2 GÉNERO

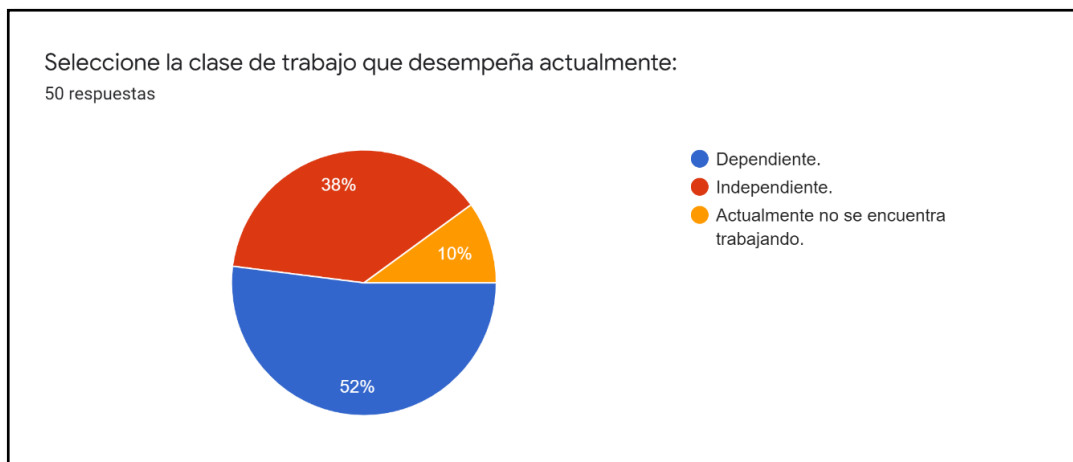


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 52% de las personas encuestadas son mujeres.
- El 48% de las personas encuestadas son hombres.

GRÁFICO N.º 3 SITUACIÓN LABORAL

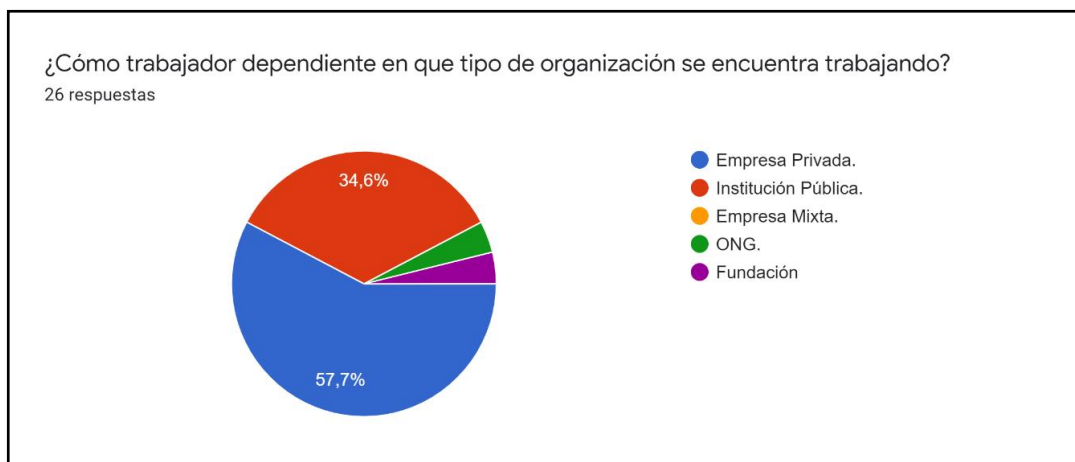


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 52% de las personas encuestadas tienen un trabajo como dependientes.
- El 38% de las personas encuestadas tienen un trabajo como independientes.
- El 10% de las personas encuestadas actualmente no se encuentran trabajando.

GRÁFICO N.º 4 TIPO DE ORGANIZACIÓN

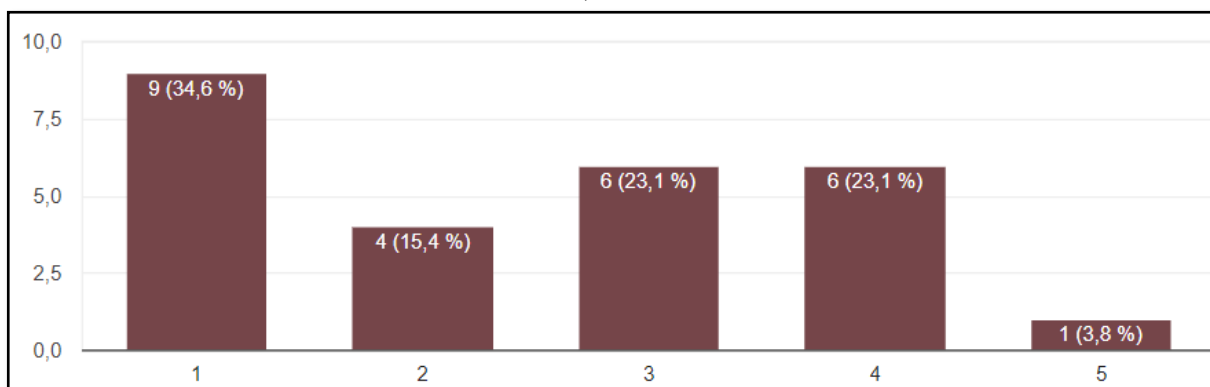


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 57,7% de las personas encuestadas trabajan en una empresa privada.
- El 34,6% de las personas encuestadas trabajan en una institución pública.
- El 3,8% de las personas encuestadas trabajan en una ONG.
- El 3,8% de las personas encuestadas trabajan en una fundación.

GRÁFICO N.º 5 SEÑALE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO QUE TIENE SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, EN EL TRABAJO VIRTUAL.

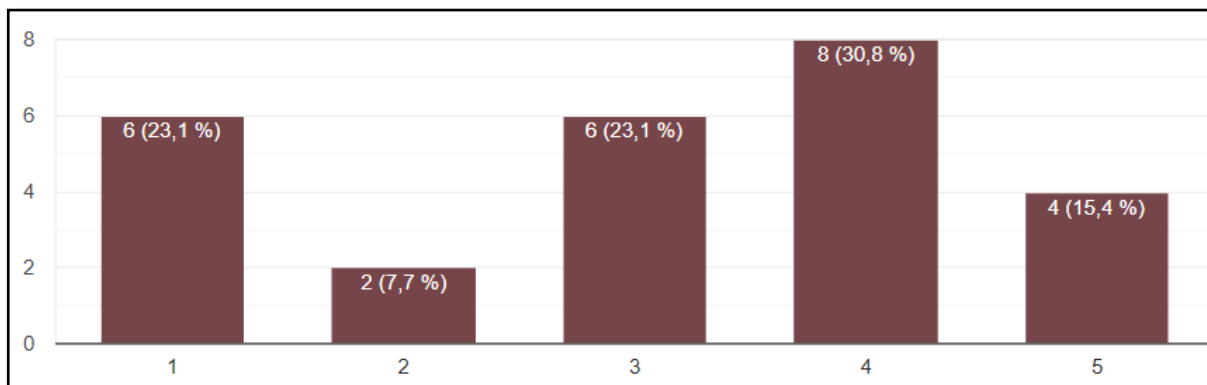


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 34,6% de las personas encuestadas presentan un nivel muy bajo (1).
- El 15,4% de las personas encuestadas presentan un nivel bajo (2).
- El 23,1% de las personas encuestadas presentan un nivel medio (3).
- El 23,1% de las personas encuestadas presentan un nivel alto (4).
- El 3,8% de las personas encuestadas presentan un nivel muy alto (5).

GRÁFICO N.º 6
¿ES SU DECISIÓN, ATENDER SITUACIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL, EN DÍAS DE PERMISO O VACACIONES?

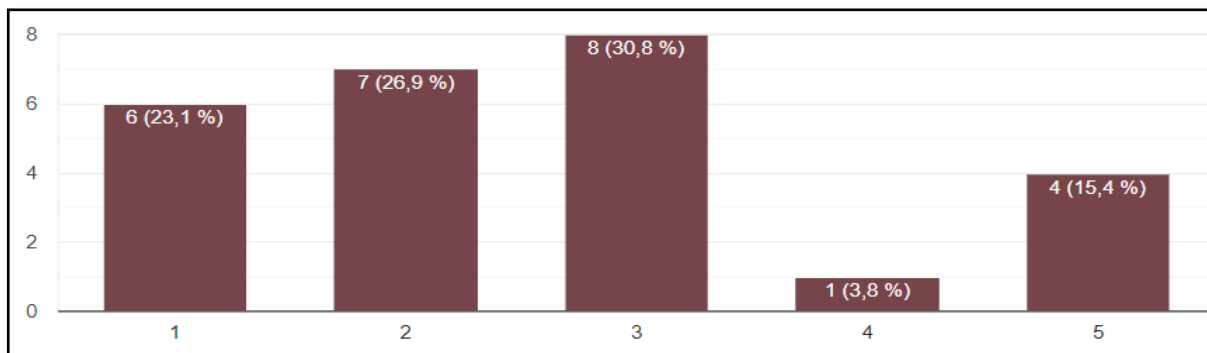


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 23,1% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 7,7% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 23,1% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 30,8% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 15,4% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 7
SE RESPETA LA DECISIÓN DE NO ATENDER LLAMADAS, MENSAJES O CORREOS ELECTRÓNICOS ASOCIADOS AL TRABAJO EN SU TIEMPO LIBRE, DE PARTE DE SU EMPLEADOR.

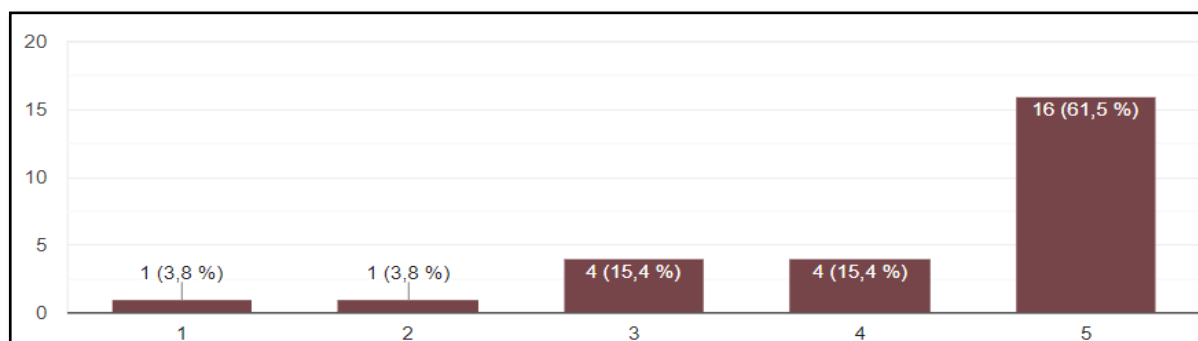


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 23,1% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 26,9% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 30,8% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 3,8% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 15,4% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 8
EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S) LE PERMITEN DESARROLLAR SU TRABAJO CON MAYOR FACILIDAD.

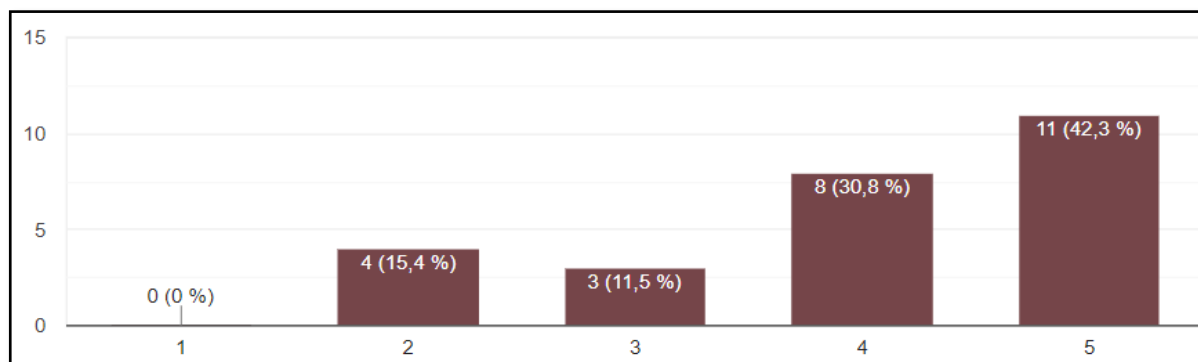


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 3,8% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 3,8% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 15,4% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 15,4% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 61,5% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 9
CONSIDERA QUE EL USO ADECUADO DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES AYUDA A EVITAR LA SOBRECARGA LABORAL.

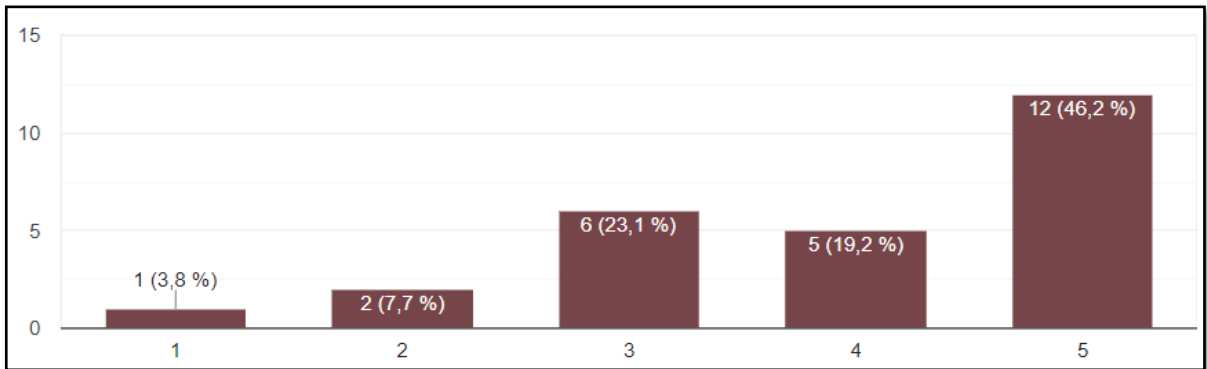


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 15,4% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 11,5% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 30,8% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 42,3% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 10
EL CUMPLIMIENTO DE SU JORNADA LABORAL, SIN EXTENSIÓN, LE PERMITE EFECTIVIZAR SU DERECHO AL DESCANSO Y FAVORECE SU VIDA EN FAMILIA.

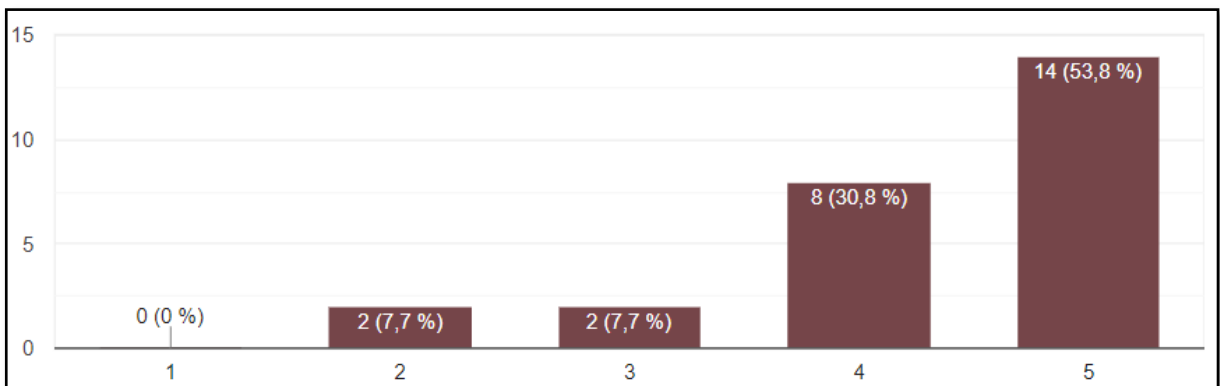


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 3,8% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 7,7% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 23,1% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 19,2% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 46,2% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 11
EL DEBIDO DESCANSO A TRAVÉS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL GARANTIZA UNA EFECTIVA PRODUCTIVIDAD EN SU TRABAJO.

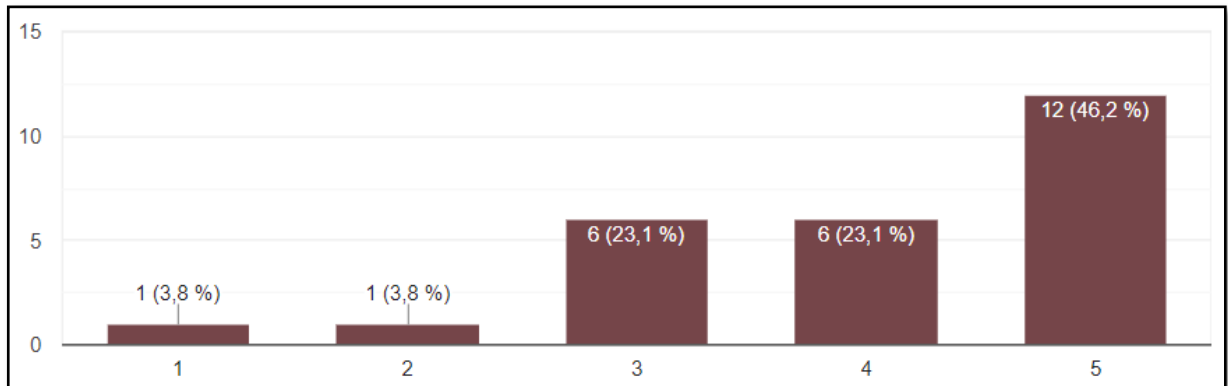


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 7,7% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 7,7% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 30,8% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 53,8% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 12
RECIBE LLAMADAS, MENSAJES O CORREOS ELECTRÓNICOS, FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO, POR TEMAS LABORALES DE PARTE DE SU EMPLEADOR.

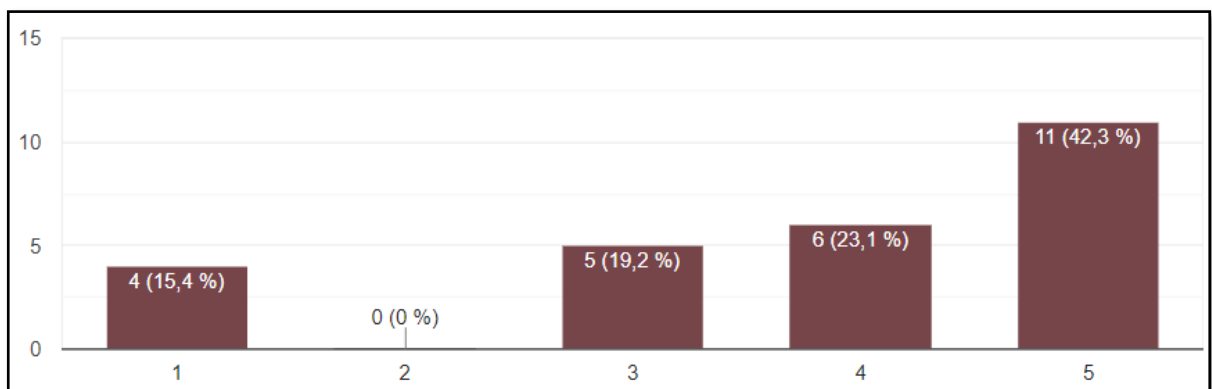


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 3,8% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 3,8% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 23,1% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 23,1% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 46,2% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 13
SE INTERRUMPE SU DERECHO AL DESCANSO POR CUESTIONES LABORALES.

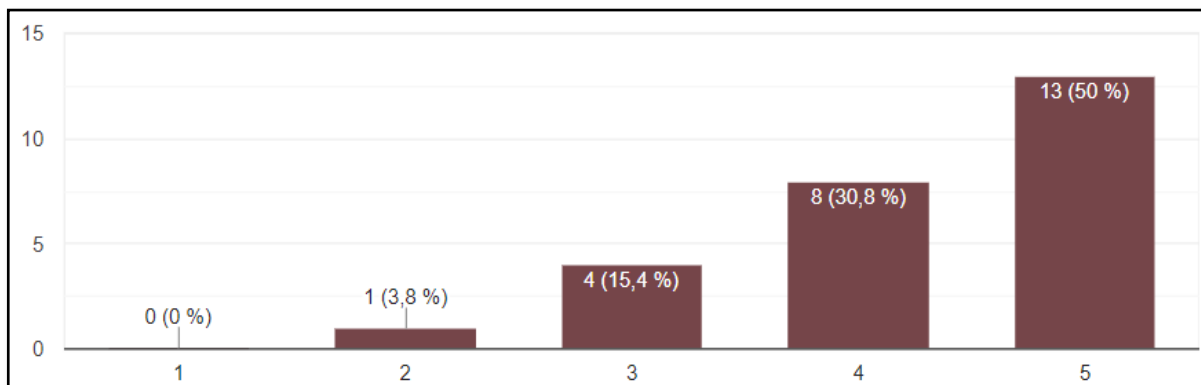


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 15,4% de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo (1).
- El 19,2% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 23,1% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 42,3% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

GRÁFICO N.º 14
LA NO INTERRUPCIÓN DE SU DERECHO AL DESCANSO POR ASUNTOS
LABORALES LE PERMITE SENTIRSE LIBRE DE PRESIONES Y TENSIONES.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. – Según las respuestas brindadas se obtiene la siguiente información:

- El 3,8% de las personas encuestadas está en desacuerdo (2).
- El 15,4% de las personas encuestadas está ni de acuerdo ni en desacuerdo (3).
- El 30,8% de las personas encuestadas está de acuerdo (4).
- El 50% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo (5).

7.2. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA.

Partiendo de la interrogante ¿Es necesario regular el derecho a la desconexión digital, para favorecer la vida en familia del teletrabajador?, precisamos que sí, es necesario, de todo lo investigado y realizado el análisis con normativa de países citados, como parte de un derecho comparado, la propuesta es para que la Autoridad competente, en este caso, al Estado, emitir normativa para regular la desconexión digital, preservando el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, vida familiar en la que el trabajador virtual debe gozar del respectivo derecho al descanso, este nuevo derecho a la desconexión digital debe nacer, con la característica de que sea, un derecho completo, directamente ejercitable y flexible en su configuración; estableciendo sanción a su incumplimiento por parte del Empleador.

Se debe establecer con claridad, en el contrato de trabajo, la modalidad de prestación de servicios, es decir, si el trabajo virtual, se va desarrollar de manera permanente o de manera temporal, contrato que no debe afectar a uno inicial ya existente, se sugiere la elaboración de una adenda al contrato principal, aclarando que según el cargo o jerarquía en la función que desempeñe el teletrabajador, se permita que cuando ocurra una contingencia de urgencia, si se pueda conectar el trabajador para resolver la misma.

Se establece que el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, más que un derecho en su naturaleza, puede ser una garantía al descanso para el teletrabajador, donde la regla debe ser que la persona debe descansar, después de cumplir su jornada laboral.

Complementando a la propuesta, se sugiere la necesidad de consagración de este nuevo derecho como autónomo, sin confundir de que su contenido jurídico ya encuentra amparo en el derecho laboral (tiempo de trabajo), esa tutela específica la debe dar el Legislador.

Para evitar el incumplimiento, a la normativa que regule el derecho a la desconexión digital, se sugiere, a la Autoridad competente, realice la inspección de trabajo, en el lugar destinado al teletrabajo, es decir, en el mayor de los casos, el domicilio del trabajador virtual, se puede determinar también, si existe un posible ciber acoso laboral.

Otro aspecto a regular, ante la posibilidad de que se cometa un hecho, que transgreda la normativa, por parte del Empleador, por el incumplimiento a la desconexión digital, ¿se resuelva las siguientes interrogantes?

1.- ¿Cuál sería la demanda a presentar, frente a la violación al derecho a la desconexión digital?

2.- ¿A quién correspondería la carga de la prueba, dentro del proceso?

La propuesta se enmarca en su alcance, llegue a las trabajadoras y los trabajadores del territorio nacional, tengan estos una relación de carácter privado, o cumplan las funciones de servidores públicos, es decir, funcionarios y empleados públicos, a los que desempeñen trabajo en la modalidad de eventualidad o como también a los consultores, que estén inmersos en esta condición especial de trabajo, el trabajo remoto o virtual.

CAPÍTULO VIII.

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1. CONCLUSIONES.

Por lo expuesto, partiendo de la premisa, que la desconexión digital mantiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la salud y la seguridad laboral, es que se puede concluir afirmando que, el proponer la regulación del derecho a la desconexión digital, es imperativo en su implementación, aplicación y reglamentación, como una condición especial de relación laboral entre el Empleador y el trabajador virtual, porque se realizó el análisis sobre la situación actual del trabajo virtual y se determinó la importancia de la desconexión digital para un efectivo descanso del trabajador, para así favorecer su vida familiar, por lo importante que es, la conciliación entre la vida privada o personal y la vida laboral del trabajador virtual, implementación de ese nuevo derecho, que debe tener como alcance al trabajador del sector público, del sector privado y de aquellos trabajadores que de manera independiente prestan sus servicios en forma eventual o permanente a determinado empleador.

Se efectuó la correspondiente investigación en fuentes bibliográficas, sobre normativa vigente y teniendo como motivación, la falta de regulación jurídica de la desconexión digital en Bolivia, toda vez que dicha omisión del Legislador, da paso a posibles abusos por parte del empleador, en tanto no exista un marco legal que proteja al trabajador de los avisos, mensajes o llamadas relacionadas a su trabajo fuera de su jornada laboral y prohíba al empleador a no enviarlos fuera del horario establecido.

En un aspecto práctico, como primer elemento, se justifica en la necesidad del trabajador de hacer efectivo su derecho al descanso y disfrutar de su tiempo libre sin interrupciones de ningún tipo y como segundo elemento, en la importancia de darle un uso adecuado a las

herramientas digitales en el ámbito laboral, toda vez que se ha previsto la falta de organización y práctica de medidas en las empresas.

La desconexión digital implica una garantía de efectividad y protección del derecho al descanso y del respeto a la intimidad de los que gozan los trabajadores la cual puede hacer efectivo cuando se sientan en peligro, en razón a las nuevas necesidades generadas por la tecnología. De ese modo, menciona que el límite del ejercicio del poder de dirección del empleador es la vida privada del trabajador (Molina, 2017).

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe el derecho al descanso y al ocio, el cual se encuentra estrechamente vinculado a horas de trabajo razonables, tiempo libre y vacaciones pagas con el objeto de garantizar el pleno desarrollo de las personas.

Para poder determinar si el trabajo virtual, como parte de la modernidad tecnológica es fuente de nuevos derechos laborales, se considera que la realidad laboral en el país se muestra deprimente, es por ello que para erradicar los abusos en una relación laboral no sólo, es necesaria la responsabilidad y consciencia por parte del empleador (que en muchos casos no se cumple), sino que también, es importante que el trabajador no confunda su deber de colaboración, con el abuso de trabajo, que tenga pleno conocimiento de sus derechos como tal, que tenga la acción de reclamar cuando esos derechos sean vulnerados y de cambiar la idea de que ser productivo es igual a exceso de trabajo. En ese sentido, se considera importante la presencia de la desconexión digital en el ámbito laboral pues ayudaría al trabajador, a dar amparo legal a su libre determinación, sin temor a ser amonestado y de hacer efectivo su derecho al descanso sin interrupciones por medios

tecnológicos, además que el Legislador por medio de Autoridad competente establezca sanciones respectivas al Empleador.

De los resultados de la Encuesta y cuestionario, se pueden inferir que los trabajadores se sienten libre de presiones, cuando no se interrumpe su tiempo libre por cuestiones laborales, se pudo constatar que un mayor porcentaje no tiene conocimiento del derecho a la desconexión digital, además de que sí, reciben llamadas, mensajes o correos por temas laborales fuera de su horario de trabajo, lo citado guarda estrecha concordancia con la interrupción de su derecho al descanso; independientemente del resultado que indica que el uso de las tecnologías de información y comunicación favorecen al desarrollo del trabajo con mayor facilidad y que su uso adecuado ayuda a evitar una sobrecarga laboral, no guarda relación con la decisión del trabajador de no atender esas llamadas, mensajes o correos electrónicos, en su tiempo libre, decisión que NO se respeta, las respuestas obtenidas lo determinaron ampliamente.

De todo ello se considera que la salud física y mental es importante para concretar las diversas actividades en la vida; sin embargo, no se está garantizando la seguridad y salud de los trabajadores tal como lo estipula la Ley General del Trabajo, pues existe dichos abusos que, si no se restringen, pueden generar graves perjuicios a la salud, las interrupciones al tiempo de descanso o la falta de descanso generan estrés y agotamiento en el trabajador, el cual puede correr el riesgo de convertirse en algo más severo, como lo es el síndrome del quemado, lo que no sólo es perjudicial para el trabajador sino también para el empleador ya que deberá responder económicamente a una situación de enfermedad de su subordinado.

Un aspecto que se debe resaltar en este trabajo, es la observación que hizo el Tutor Dr. Trigos, para citar el Art.46 del Capítulo III del Título IV de la Ley General del Trabajo, para interpretar quienes se pueden desconectar en el trabajo virtual y quienes no podrían hacerlo por la naturaleza de su trabajo. En el primer párrafo están los trabajadores en su mayoría, con excepción del trabajo periodístico, que están sometidos a reglamentación especial.

En el segundo párrafo, se encuentran los trabajadores que ocupan puestos de dirección, vigilancia o confianza, que tendrían que estar en constante comunicación con su empleador.

8.2. RECOMENDACIONES.

Ante la necesidad de la regulación legal, del derecho a la desconexión digital en Bolivia, en la cual se debe precisar, su definición, los sujetos de esta modalidad de trabajo, la conducta transgresora y la sanción si corresponde, para no dar paso a un derecho vulnerado, se recomienda:

Al legislador, promover en un corto plazo, la regulación de la desconexión digital en el trabajo virtual dentro del ordenamiento jurídico boliviano, a fin de que se constituya una garantía para la efectividad del derecho al descanso frente a la era digital, para ello es importante examinar los efectos negativos de las herramientas digitales en el ámbito laboral y la normatividad vigente referida a seguridad y salud en el trabajo.

Al empleador se le sugiere orientar en sus empresas el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación y concientizar sobre la importancia de la desconexión digital, para ello será necesario la aplicación de charlas a sus trabajadores.

Se recomienda al Empleador, pensar más en los procesos de obtención de resultados, antes que en la tecnología y la cuestión legal.

Coordinar con los teletrabajadores, políticas de mejoramiento, para alcanzar un liderazgo digital.

Innovar programas, paquetes informáticos para capacitar constantemente a los teletrabajadores.

Al trabajador se le recomienda:

Acondicionar un buen espacio de trabajo, con límites en su horario de trabajo, para efectivizar su adecuado descanso.

Capacitarse constantemente con el avance de la tecnología.

Mantener una conexión profesional con los compañeros de trabajo, mediante alguna vía alternativa.

También, se le sugiere conocer este nuevo derecho, como lo es el derecho a la desconexión digital y así poder hacer efectivo su derecho como tal, poner el alto ante cualquier abuso cometido en su contra, para ello es importante poner en conocimiento sobre los hechos, a las autoridades competentes para denunciar posibles abusos.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilera, R. & Cristóbal, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. El futuro del trabajo que queremos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=706020>
- Alemán, F. (2017). El derecho a la desconexión digital. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6040234>
- Almeyda, C. (2017). El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral. (Tesis de postgrado, Universidad Autónoma de Ica). Ica. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/345>
- Antezana de Guzmán, Patricia (2012). Historia del derecho laboral. Fides et Ratio- Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 5(5), 67-78. Consultado el 30 de septiembre de 2021 en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_arttext.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Editorial Episteme, C.A.
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. Revista de Relaciones Laborales. https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286
- Calderón, P. (2008) La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense. (Tesis de licenciatura, universidad de Costa Rica). San José.

- Castillo S., Y. (2021). Principios del Derecho Laboral - Monografias.com . Monografias.com. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.monografias.com/trabajos104/principios-derecho-laboral/principios-derecho-laboral.shtml>.
- Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Constitución Política del Estado Plurinacional, aprobado por referéndum de 25 de enero de 2009, promulgada el 7 de febrero de 2009.
- Decreto Supremo N° 4218 del 14 de abril de 2020 Estado Plurinacional de Bolivia.
- Decreto Supremo N° 4570 del 18 de agosto de 2021 Estado Plurinacional de Bolivia.
- Escobar, D. (2019). El derecho a la desconexión digital. (Tesis de licenciatura, universidad de Valladolid). Segovia. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf;jsessionid=7DA9EFC953E1D2F1072CE7EFFE3320AD?sequence=1>
- Haro, L. (2006). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Will. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20151> <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>

<https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%20n.pdf

- Ley General de Trabajo de Bolivia. Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.
- López, A. (2018). Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. (Tesis de pre grado, universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo) Huaraz.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Molina, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Nieves, V. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.
- Scasserra, S. (2021). Derecho a la desconexión - Revista Anfibia. Revista Anfibia. Consultado el 30 de septiembre de 2021 en
<https://www.revistaanfibia.com/derecho-la-desconexion/>.

- Toledo, P. (2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. *Journal of Management & Business Studies*, 3(1), 1-16. Consultado el 30 de septiembre de 2021 en <https://docplayer.es/214106224-Analisis-comparativo-de-las-leyes-sobre-el-teletrabajo-en-el-cono-sur.html>
- Torres, O. (2018). El reconocimiento al derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral. (Tesis de pre grado, universidad Cesar Vallejo). Chiclayo

ANEXOS.

**ANEXO 1
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

TRABAJO DIRIGIDO																	
"REGULAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO VIRTUAL, PARA FAVORECER LA VIDA EN FAMILIA DEL TELETRABAJADOR".																	
N°	ACTIVIDAD	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
1	Elección del tema de investigación.																
2	Elaboración del Perfil del Trabajo Dirigido.																
3	Diseño de la Investigación.																
4	Métodos y Técnicas a utilizar en el Trabajo Dirigido.																
5	Capítulo I: Marco Histórico.																
6	Capítulo II: Marco Conceptual.																
7	Capítulo III: Marco Teórico.																
8	Capítulo IV: Marco Normativo.																
9	Capítulo V: Análisis de los hechos.																
10	Capítulo VI: Propuesta de la Investigación.																
11	Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones.																
12	Bibliografía y Anexos.																