

LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL EN BOLIVIA:

una exploración inicial



“ LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL EN BOLIVIA: / una exploración inicial ”

INTERNET
BOLIVIA
.ORG

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

AUTORES

Hugo Álvaro Miranda Colque

Ingeniero industrial de la Universidad Mayor de San Andrés. Coautor del Paper “Economía Digital en Bolivia”, Blogger, Community Manager y Youtuber, actual productor de datos para Datafactory. Genera ingresos con Google y Youtube Adsense. Consultor en Alfabetización Digital, Redes Sociales, Comercio Electrónico y Marketing en Redes Sociales. Trabajó en temas de Redes Sociales, Internet y Comercio Electrónico y Banca Digital, Políticas Públicas de Economía Digital con el PNUD, AGETIC, la Gobernación de Cochabamba y la FES. Ha dado charlas y seminarios en la UMSA, UCB, Barcamps y distintos eventos de Tecnología.

Nathalia Eloisa Larrea Montaña

Socióloga egresada de la Universidad Mayor de San Andrés con postgrado en Gobernanza de Internet (CETyS). Trabajó en un equipo junto al Centro de expertise en Inteligencia Artificial de Montreal y al Instituto Turing de Reino Unido en una investigación acerca de Data Justice. Fue parte del equipo consultor de investigación sobre violencia y brecha digital de género para ONU Mujeres. Actualmente trabaja en la Fundación Internet Bolivia.org, como investigadora y analista de proyectos.

COORDINACIÓN EDITORIAL

Cristian León y Lissete Balbachan

CUIDADO DE EDICIÓN

José Manuel Baptista

APOYO EN LA COORDINACIÓN EDITORIAL

Camila Pemintel Cano

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Marcelo Lazarte

Esta obra está disponible bajo licencia

Creative Commons Attribution 4.0 Internacional (CC BY 4.0):

www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es



La Paz, Bolivia 2023

CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	1
1.	CLASIFICACIÓN DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y TRABAJO A DISTANCIA	5
1.1	LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS	5
1.1.1	CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN	5
1.2	TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO	9
1.2.1	TRABAJO A DISTANCIA	9
1.2.3	TELETRABAJO	9
1.2.4	TRABAJO A DOMICILIO	10
1.3	ECONOMÍA DE REDES SOCIALES O CREADORES DE CONTENIDO	10
1.4	TIENDAS DE APLICACIONES	10
1.5	PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR	11
1.6	SITUACIÓN EN BOLIVIA	12
1.6.1	PLATAFORMAS DE TRABAJO EN LÍNEA	12
1.6.2	PLATAFORMAS DE TRABAJO LOCALIZADO	12
1.6.3	TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	13
1.6.4	ECONOMÍA DE REDES SOCIALES O CREADORES DE CONTENIDO	13
1.6.5	TIENDAS DE APLICACIONES	14
1.6.6	PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR	14
2.	DERECHOS LABORALES EN LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL. UNA DESCRIPCIÓN INICIAL DESDE EL DEBATE DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL	15
2.1	BREVE CONCEPTUALIZACIÓN	16
2.2	CONCEPTO DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL	16
2.2.1	MEDICIÓN DE LA INFORMALIDAD	19
2.3	SITUACIÓN LABORAL EN BOLIVIA	20
2.4	POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO PARA EL EMPLEO Y REDUCIR LA INFORMALIDAD	25
3.	EL MARCO JURÍDICO PARA LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL EN BOLIVIA	27
3.1	NORMATIVA QUE REGULA EL TRABAJO EN BOLIVIA	27
3.1.1	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL DECRETO SUPREMO 21060	27
3.2	NORMATIVA DE LA ECONOMÍA DIGITAL EN BOLIVIA	31
3.2.1	EL ROL DEL SERVICIO NACIONAL DE IMPUESTOS EN LA REGULACIÓN DE LA ECONOMÍA DIGITAL	32
3.2.2	SANCIÓN DE LA AEMP A PEDIDOSYA POR LA DEMANDA DE ECOMM S.R.L. - PATIO SERVICE A PEDIDOSYA POR PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS	35
3.2.3	REGULACIÓN DE UBER EN EL MUNICIPIO DE LA PAZ	37
3.2.4	EL ROL DE LA EMPRESA UNIPERSONAL EN LA ECONOMÍA DIGITAL	37
3.2.5	LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19	40
3.2.6	LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN EL GOBIERNO DE LUIS ARCE	41
3.2.7	REFLEXIONES FINALES DEL TEMA NORMATIVO DE LA ECONOMÍA DIGITAL	45

4.	TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, LA CREACIÓN DE CONTENIDO Y EL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE LA PAZ	46
4.1	PLATAFORMAS DE VTC Y PLATAFORMAS DE DELIVERY	48
4.1.1	PLATAFORMAS DE VTC (VEHÍCULO DE TRANSPORTE CON CONDUCTOR)	48
4.1.2	PLATAFORMAS DE DELIVERY	51
4.1.3	MODELOS DE NEGOCIOS EN LAS PLATAFORMAS DE VTC Y PLATAFORMAS DE DELIVERY	58
4.2	CREADORES DE CONTENIDO EN BOLIVIA QUE GENERAN INGRESOS	58
4.2.1	CREADORES DE CONTENIDO QUE GENERAN INGRESOS A TRAVÉS DE CONTRATOS CON EMPRESAS	59
4.2.2	CREADORES DE CONTENIDO QUE GENERAN INGRESOS DE LA PLATAFORMA DIRECTAMENTE	59
4.2.3	EMPRESARIOS DE CREADORES DE CONTENIDO	63
4.2.4	DEPENDENCIA O INDEPENDENCIA DE LOS CREADORES DE CONTENIDO	63
4.3	TELETRABAJADORES	64
4.3.1	TELETRABAJO ANTES DE LA PANDEMIA	64
4.3.2	TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA	64
4.3.3	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	66
4.3.4	LAS CIFRAS DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA	67
4.4	REFLEXIONES FINALES	69
5.	CONTEXTO REGIONAL DE LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL	71
5.1	ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN LA REGIÓN	71
5.1.1	SITUACIÓN DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN	74
5.1.2	DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS NACIONALES E INTERNACIONALES	76
5.2	TELETRABAJO EN LA REGIÓN	77
5.2.1	INCIDENCIA DEL TELETRABAJO Y TRABAJO DESDE EL DOMICILIO	78
5.2.2	REGULACIÓN DEL TELETRABAJO ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA	79
5.3	REFLEXIONES	84
6.	BIBLIOGRAFÍA	86
7.	ANEXOS	91

“La Economía Laboral Digital en Bolivia: Una Exploración Inicial”

1.1 INTRODUCCIÓN

La economía laboral digital es la intersección entre economía digital y trabajo digital. *“Todo trabajo que utilice o sea posible gracias a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) puede considerarse trabajo digital” (ILO,2022).*

Esta abarca diversos aspectos como el impacto de la digitalización en el mercado laboral, la aparición de nuevos modelos de trabajo basados en plataformas digitales, la automatización de tareas y procesos, el teletrabajo y la colaboración virtual, entre otros. En la economía laboral digital se destacan nuevas formas de empleo, como los trabajadores de plataformas (*gig economy*), trabajadores por cuenta propia (*freelancers*) y emprendedores digitales. También se exploran las implicaciones de la economía digital en la productividad laboral, el desempleo y la desigualdad.

En este trabajo pretendemos hacer una descripción general de lo que está pasando en la economía laboral digital en Bolivia, buscando ser la base para futuras investigaciones más específicas sobre esta temática tan importante para el país, pero que aún ha sido muy poco explorada. Parte del esfuerzo de este documento es analizar cómo estos cambios afectan las condiciones laborales, el desembolso de salarios, las relaciones laborales, entre otros temas.

La pandemia del Covid-19 visibilizó aún más a las empresas de reparto (*delivery*) que crecieron exponencialmente en el país y la cuarentena provocó que el gobierno boliviano incluya el teletrabajo en el régimen laboral. A la par, en los últimos años el fenómeno de los creadores de contenido y sus grandes ganancias generaron preguntas en la ciudadanía de cómo funcionaba esta nueva economía.

Si bien en muchos países desarrollados estas relaciones laborales formadas a través de las nuevas tecnologías no son nuevas e incluso están reguladas, en Bolivia la figura es un poco distinta porque si bien la pandemia nos hizo ver la importancia de la digitalización, en los hechos la conectividad de internet¹ y el uso de la banca digital² aún no son masivos, lo que nos llevó a concluir que en este escenario estas nuevas actividades laborales que precisan de la digitalización y la tecnología parecen estar reservadas a población con cierto perfil socioeconómico. Es decir, aún no son masivas.

Al iniciar la investigación, asumimos el supuesto de una alta precarización de la economía laboral digital en varios países de América Latina e incluso en el Norte global³. La situación no es diferente en Bolivia y los rasgos de precarización son evidentes. No obstante, uno de los principales hallazgos de la investigación es que quienes acuden a esta forma de trabajo no se sienten en situación de precariedad, no buscan una sindicalización o un mayor reconocimiento a sus derechos. Una de las posibles razones de ello es que, debido a la poca capacidad de la economía formal de generar fuentes de trabajo seguras y de manera masiva, la economía laboral digital es una alternativa real de empleo que genera ingresos y que tiene, además, menos barreras de entrada.

Desde la perspectiva metodológica y tomando en cuenta la escasa investigación sobre la economía laboral digital existente en Bolivia, dificultando así la capacidad comparativa, la presente investigación no busca tener un enfoque analítico ni descriptivo, sino que la investigación será de tipo exploratoria. Esta categorización de investigaciones la plantea Alison Spedding (2010), con base en la información disponible sobre un tema y la metodología que se aplica. Siendo exploratoria se plantea una descripción inicial de la economía de plataformas, creadores de contenido, teletrabajadores en Bolivia. Los textos a continuación tienen una base cualitativa en la que realizamos veintiún entrevistas semiestructuradas a diferentes actores (*Anexo 1*), revisión bibliográfica y normativa.

Al terminar este texto nos llamaron la atención dos conceptos: la Cooperativa de plataformas y la incursión de la Inteligencia Artificial en el empleo. No los desarrollamos, pero sugerimos realizar investigaciones al respecto.

-
- 1 La tasa de crecimiento de conexiones fijas de internet el 2020 fue de 24,0 %, el 2021 de 24,4 % y el 2022 de 13,4 %, la penetración de acceso al internet fijo es del 55 % para el 2022. ATT, Boletín Estadístico en Telecomunicaciones, Gestión 2022. Disponible en: https://www.att.gob.bo/sites/default/files/archivos_listados_pdf/2023-04_25/Bolet%CC%81n%20Telecomunicaciones%20ANUAL%202022.pdf
 - 2 Para el 2021 sólo el 15 % de la población usaba los aplicativos de las entidades financieras para hacer transacciones, IPSOS Credicorp, INCLUSIÓN FINANCIERA Y DIGITALIZACIÓN, 2022.
 - 3 Revisamos varios de los Ratings de Fairwork, en la mayoría de los países las plataformas puntuaron muy bajo o como en el caso de México, todas obtuvieron 0 de 10 puntos. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/04/Fairwork-Mexico-Report-2023-ES-red-1.pdf>.

Dividimos esta investigación en cinco capítulos:

CAPÍTULO 1.

LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y TRABAJO A DISTANCIA

En este capítulo se hace una descripción de cómo funciona la economía de plataformas usando ejemplos de los diferentes tipos que existen y se hace un recuento de los diferentes tipos de negocio que existen en el país.

CAPÍTULO 2:

DERECHOS LABORALES EN LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL. UNA DESCRIPCIÓN INICIAL DESDE EL DEBATE DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL

En el capítulo 2, comenzamos la exploración de la economía de plataformas, el teletrabajo y los creadores de contenido desde el contexto boliviano. El objetivo de este artículo es abordar los derechos laborales y su cumplimiento en trabajos ligados a la economía laboral digital. En este texto se esboza la situación del trabajo en Bolivia por medio de datos cuantitativos.

CAPÍTULO 3.

EL MARCO JURÍDICO PARA LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL EN BOLIVIA

En este capítulo realizamos una revisión de la normativa laboral en Bolivia, desde la Constitución Política del Estado Plurinacional, el Decreto Supremo 21060, la normativa del Servicio de Impuestos Nacionales y una sanción que impuso la Autoridad de Fiscalización de Empresas a la empresa PedidosYa, la normativa del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz sobre la regulación de las empresas de transporte por aplicación y realizamos un análisis de la Empresa Unipersonal que identificamos como muy importante para estas nuevas economías. Finalmente analizamos los dos Decretos (uno abrogado y otro todavía en vigencia) que regulan el teletrabajo y trabajo a distancia en Bolivia, donde encontramos que el “Derecho a la Desconexión Digital” ya es reconocido por la legislación laboral boliviana.

Nos llamó la atención que en la elaboración de la normativa de teletrabajo la Central Obrera Boliviana no tuvo participación alguna y la intención del actual gobierno de formalizar la informalidad a través del cambio de concepto de “informalidad” en la OIT⁴. Al concluir este documento otro aspecto relevante fue el reconocimiento de la Ministra de Trabajo Verónica Navia de que el Estado emplea a 800 mil funcionarios, frente a solo 85 mil del sector privado⁵, un dato que revela que el principal empleador del país es el Estado y el alto empleo informal que existe en el país.

CAPÍTULO 4:

TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, LA CREACIÓN DE CONTENIDO Y EL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE LA PAZ

En este capítulo se expone un primer acercamiento a la dimensión laboral en la economía digital. Por último, usamos los principios de FairWork⁶ que, en base a cinco principios realizan un ranking de las distintas plataformas en varios países, estos principios son: Pago justo, Condiciones justas, Contratos justos, Gestión/Administración justa, Representación justa.

También se realiza un acercamiento a lo que es el teletrabajo y los creadores de contenido.

CAPÍTULO 5:

CONTEXTO REGIONAL DE LA ECONOMÍA LABORAL DIGITAL

En este capítulo damos un panorama general de lo que está pasando en Sudamérica con la Economía de plataformas, la normativa que se ha promulgado y se está discutiendo para regularla, finalmente concluimos con una revisión de la Normativa relacionada al teletrabajo y trabajo a distancia que se ha generado antes, durante y después de la pandemia del Covid-19.

La percepción general que tenemos es que a diferencia del resto de la región donde se está discutiendo mucha normativa para regular el tema laboral en la economía de plataformas y hay protestas de los trabajadores, en Bolivia no hay señales de que algo así suceda.

4 Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2022. En Perú, la ministra Navia propone revisar el concepto de trabajo formal e informal. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=7686>. Consultado en octubre 2022.

5 Brújula Digital, abril de 2023, la ministra Navia afirma que las empresas públicas generan 800 mil empleos, la empresa privada 88 mil. Disponible en: <https://www.brujuladigital.net/economia/ministra-navia-afirma-que-las-empresas-publicas-generan-800-mil-empleos-la-empresa-privada-88-mil>

6 Fair Work es un proyecto de investigación que trabaja para establecer y medir estándares de trabajo justo en la economía de plataformas digitales. Disponible en: <https://fair.work/es/fw/homepage/>

1. Clasificación de la economía de plataformas y trabajo a distancia

Hugo Miranda

1.1 LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

El *crowdsourcing* o tercerización masiva ha estado presente desde hace mucho tiempo en el mundo laboral: las empresas la vieron como una oportunidad para rebajar sus costos de producción delegando las tareas repetitivas y especializadas a personas externas a la empresa. Esto les permitió, además, reducir la necesidad de invertir en desarrollo de capacidades e inversión de capital en equipamiento, entre otros.

A inicios de los 2000 con la llegada del internet se crearon las plataformas digitales de trabajo en la forma de servicios digitales (*sitio web o aplicaciones informáticas*) que facilitan la tercerización de tareas, estas plataformas cuentan con toda la infraestructura técnica para dar a conocer ofertas de una gran variedad de trabajos a potenciales trabajadores en todo el mundo y de diferentes condiciones económicas, de tal forma que pueden emplear a personas de países en desarrollo donde el costo de vida es mucho más bajo y pueden imponer sus condiciones de trabajo.

1.1.1 CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN

La característica principal del trabajo en plataformas es que las aplicaciones digitales actúan como intermediarias entre clientes, empresas proveedoras y trabajadores que realizan labores de transporte, reparto, mensajería y cada vez más tipos de tareas.

No obstante, hay varias condiciones para su funcionamiento:

- **Herramientas y habilidades digitales.** Para acceder a este tipo de empleo es necesario contar con un smartphone, tablet o computadora con una buena conexión a internet.

- **Manejo de banca digital y medios de pago digitales.** Los pagos de las empresas a este tipo de trabajadores generalmente se realizan a cuentas bancarias o a través de aplicaciones de pago digital.
- **Se realiza a distancia.** No es necesario que el trabajador esté en una oficina, el trabajador puede estar en su casa, en su moto o en su automóvil dependiendo del tipo de trabajo.
- **El trabajador elige qué trabajo realizar.** Generalmente el trabajador puede aceptar o rechazar el trabajo que se le ofrece, aunque como se verá más adelante, esto es relativo.
- **Horarios flexibles.** Estos trabajos no requieren que el trabajador ocupe las 8 horas, sino que se pueden realizar en distintos horarios durante el día, esto también es relativo.

La economía de plataformas se subdivide en dos tipos: economía colaborativa y la economía *gig* o bajo demanda.

A. **ECONOMÍA COLABORATIVA**

Se basa en la colaboración entre oferta y demanda entre iguales, como pueden ser los modelos P2P (de igual a igual) o B2B (empresa a empresa), o de particular a empresa (P2B). Los servicios que se ofrecen en el marco de esta economía generalmente no tienen fin de lucro, siendo sus objetivos compartir gastos, buscando utilizar, compartir, intercambiar, invertir los recursos o bienes entre los usuarios para cubrir los costos que genera el bien infrautilizado.

Ejemplos de esta economía son: Wikipedia, Carpool, Proyectos de Software Libre.

B. **ECONOMÍA *GIG* O BAJO DEMANDA**

El término “*gig*” es una voz inglesa que hace referencia al dinero que reciben los músicos de Jazz por cada presentación, esta economía se basa en modelos de consumo y provisión de servicios, con intermediación entre la oferta y demanda, habitualmente entre la empresa y el consumidor (B2C). Los servicios son en base a las necesidades del usuario y se adaptan a sus preferencias y generalmente tienen ánimo de lucro.

Estos se pueden clasificar en: Plataformas de trabajo en línea como Upwork, 99designs y Tocoder y plataformas de trabajo localizado como PedidosYa, Uber y Airbnb.

I. LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO EN LÍNEA

Éstas se dividen en varias categorías que se van incrementando conforme se van creando nuevas plataformas y nuevos trabajos. Algunas son:

Plataformas que agrupan a trabajadores autónomos, que están buscando realizar cualquier tipo de tarea a distancia como pueden ser: traducciones, servicios financieros, servicios jurídicos, análisis de datos. Ponen en contacto a los clientes con los trabajadores para una tarea específica y utilizan bases de datos e indicadores como puntuaciones y reseñas. Abarca una amplia gama de actividades, algunas son: Freelancer, PeoplePerHour, Toptal y Upwork.

También existen las plataformas tipo red, que reciben tareas de personas individuales o empresas y designan el trabajo a trabajadores de su Red, ej. Red de Traductores.

Plataformas de asignación de tareas por concursos, especializadas en organizar concursos entre los trabajadores que están registrados en su plataforma para brindar servicios y productos creativos o artísticos a los clientes, algunos ejemplos son: 99designs, Designhill y Hatchwise.

Plataformas de programación por concurso, en las cuales desarrolladores y programadores informáticos compiten para dar soluciones empresariales y de investigación relacionadas con inteligencia artificial, análisis de datos, creación de programas informáticos y otros campos técnicos, en un plazo determinado. Los clientes eligen al ganador o ganadores, algunas plataformas también ofrecen cursos y sesiones de capacitación a instituciones académicas. Ejemplos: Kaggle, Topcoder, HackerEarth y HackerRank.

Plataformas de microtareas, especializadas en tareas de corta duración, como ser transcripción de un video corto en texto, comprobación de entradas de datos, adición de palabras clave para clasificar un producto con fines de aprendizaje automático (Inteligencia Artificial), tareas relacionadas con el acceso a contenidos (visitas a sitios web para incrementar visitas), verificación de contenidos sensibles, llenado de encuestas y/o formularios, etiquetado de datos e imágenes. Ejemplos: Amazon Mechanical Turk (AMT), Appen, Clickworker, Scale AI o Mighly y Microworkers.

II. LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO LOCALIZADO

Son las plataformas que requieren un trabajo presencial en ubicaciones específicas, ejemplos:

Plataformas de Vehículo de Transporte con Conductor (VTC), ofrecen servicios de transporte privado conectando a clientes que quieran transportarse en un vehículo con trabajadores que ofrecen este servicio a través de estas plataformas. Ejemplos: Uber, Bolt, Cabify, Grab y Ola.

Plataformas de *delivery*, en las que clientes, trabajadores y empresas usuarias (Restaurantes, farmacias, supermercados) realizan transacciones. De esta forma las empresas usuarias pueden ofrecer sus productos a una red de clientes más amplia. Ejemplos: Glovo, PedidosYa, Food, Rappi y Swiggy.

Plataformas mixtas, durante la pandemia se evidenció que varias de estas empresas están migrando hacia servicios mixtos, es así como Uber creó Uber Eats que hace el reparto de comida usando los móviles y Rappi está incursionando en el mercado financiero al ofrecer RappiPay.

Plataformas de alquiler de inmuebles, en las que los clientes pueden encontrar una habitación para alojarse en cualquier ciudad. Este es el modelo de negocio de Airbnb o HomeAway, y se diferencia de los hoteles porque en éstas el cliente se aloja en un ambiente familiar y más cercano a una experiencia tradicional de cada país. En el transcurso del tiempo ha evolucionado a varios campos como el caso de DogHero que sería el Airbnb de mascotas.

De la misma forma existen plataformas para los Hoteles o Alojamientos como es el caso de Booking o Trivago.

Plataformas de servicios, en los últimos años se crearon plataformas que no sólo ofrecen trabajos virtuales, sino servicios domésticos, es el caso de TaskRabbit, Homesolutions, Zolvers e Iguanafix donde uno puede encontrar desde pintores o plomeros hasta gente que puede realizar algún trámite.

1.2 TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO

Las TIC han permitido y facilitado las modalidades alternativas de trabajo, estos términos generalmente se confunden y es necesario entenderlos de acuerdo a la OIT⁷. Para definir el Trabajo a Distancia es necesario primero definir el lugar de trabajo predeterminado:

“Por lugar de trabajo predeterminado puede entenderse el lugar o la ubicación en que normalmente se espera que se realice el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador.”

A. TRABAJO A DISTANCIA

Se puede definir como aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador.

B. TELETRABAJO

Los países tienen definiciones operativas ligeramente distintas que normalmente se basan en dos componentes diferentes⁸:

- El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado.
- La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo.

El teletrabajo, según la definición anterior es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para desempeñar el trabajo remotamente.

7 OIT, 2020, COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo, Pág. 5.

8 Ibid, Pág. 7.

Teletrabajo desde el exterior, estas no son en sí plataformas, sino son empresas, organizaciones o diversos tipos de instituciones que contratan personal en otros países para desarrollar tareas desde consultorías hasta seguimiento de partidos. Los términos de contratación son variados y no hay un estándar. Ejemplos: Soccerway, Datafactory, Bolavip.

C. TRABAJO A DOMICILIO

Es el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador. La categoría de trabajo a domicilio es independiente del lugar de trabajo predeterminado, pero podría coincidir cuando el domicilio del trabajador es a la vez el lugar en que se lleva a cabo el trabajo y los locales de la unidad económica, ej.: un trabajador independiente que disponga de una oficina en su domicilio.

1.3 ECONOMÍA DE REDES SOCIALES O CREADORES DE CONTENIDO

Las redes sociales en si no fueron creadas como plataformas de trabajo, pero en la medida que fueron creciendo se convirtieron en la fuente de ingreso de muchos creadores de contenido. Esto ha iniciado toda una industria alrededor de la creación de contenido, creándose empresas que administran a varios de estos creadores de contenido como 2btube.

Este movimiento económico provocó que las redes sociales fueran generando herramientas para que los creadores de contenido puedan generar más ingresos, el ejemplo más claro es YouTube que de sólo brindar ingresos a través de publicidad, hoy permite que los Youtubers puedan vender sus productos, contenido premium o también que los usuarios puedan enviar dinero a través de los SuperGracias o SuperChats. En ese mismo camino, están Tiktok, Twitch y Facebook.

1.4 TIENDAS DE APLICACIONES

Al igual que las redes sociales, no son plataformas de trabajo, pero son la puerta de entrada que los desarrolladores, programadores y empresas tienen que cruzar para ofrecer sus aplicaciones en los teléfonos móviles. Una aplicación tiene que ser aprobada para aparecer en las dos tiendas más grandes en el mundo, el App Store (IOS) y el Play Store (Android), sin embargo, con el paso del tiempo y debido sus normas, se han ido creando otras como Microsoft Store para las aplicaciones que usen este sistema operativo y la AppGallery de Huawei.

1.5 PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR

Basadas en los modelos B2B y B2C, son plataformas de comercio electrónico que ofrecen mejores precios, debido a que no cuentan con tiendas físicas y tampoco contratan empleados. Si bien en un inicio estas plataformas vendían sus propios productos, al día de hoy el 60 % de productos que se vende por ejemplo en Amazon son de proveedores externos, lo que está ocasionando problemas con las PYMES por las comisiones que cobra Amazon y por la competencia que se genera al ofrecer similares productos a los que los proveedores quieren vender por su plataforma. Ejemplo de estas son: Alibaba, Amazon y Flipkart.

Cuadro 1.1: Resumen de la Economía de Plataformas a nivel internacional

TIPOS DE TRABAJO	CLASIFICACIÓN	SUBCLASIFICACIÓN	EJEMPLOS
ECONOMÍA COLABORATIVA			Wikipedia, Carpoollear, Proyectos de Software Libre
ECONOMÍA GIG O BAJO DEMANDA	Trabajo en línea	Trabajadores autónomos	Freelancer, PeoplePerHour, Toptal, Upwork
		Tareas por concurso	99designs, Desighill, Hatchwise
		Programación por concurso	Kaggle, Topcoder, HackerEarth, HackerRank
		Plataformas de microtareas	Amazon Mechanical Turk, Appen, Clickworker, Scale AI, Mighty, Microworkers
	Trabajo localizado	Plataformas de VTC	Uber, Bolt, Cabify, Careem, Grab, OLA
		Plataformas de delivery	Glovo, Food, Rappi, Swiggy, Zomato
		Plataformas mixtas	Uber Eats, RappiPay
		Plataformas de alquiler de inmuebles	Airbnb, HomeAway, DogHero, Booking, Trivago
		Plataformas de servicios	TaskRabbit, Homesolutions, Zolvers, Iguanafix
	PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR		
TELETRABAJO DESDE EL EXTERIOR			DataFactory, SoccerWay, Bolavip,
REDES SOCIALES			YouTube, Facebook, Tiktok, Twitch
TIENDAS DE APLICACIONES			AppGallery, App Store, Play Store

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

1.6 SITUACIÓN EN BOLIVIA

1.6.1 PLATAFORMAS DE TRABAJO EN LÍNEA

Varias plataformas de alcance global tienen alcance y presencia en Bolivia. Por ejemplo, Survimo (<https://survimo.com/bo/>) o Metroopinión (<https://www.metroopinion.com/bo>) tienen URLs dedicadas a Bolivia. Sin embargo, el gran inconveniente para el funcionamiento de éstas es la forma de pago, pues estos servicios en su mayoría pagan por PayPal, servicio que en el país no permite recibir pagos. Independientemente de esta situación, hay personas que encuentran las formas de cobrar usando ese servicio. El ejemplo podría ser Captura Consulting que tiene OpinandoGano.com, donde uno llena encuestas y acumula puntos, que posteriormente puede cambiar por productos digitales.

1.6.2 PLATAFORMAS DE TRABAJO LOCALIZADO

Las empresas que han cobrado mayor notoriedad son las de delivery, siendo PedidosYa y Yaigo las principales el 2022. PedidosYa llegó a Bolivia el 2018⁹ cuando compró a la empresa nacional Netcomidas, mientras Yaigo es una empresa boliviana que fue fundada en 2019 y el 2021 fue adquirida por la empresa venezolana Yummy¹⁰. En el 2022 se constituyeron en los principales auspiciadores de los equipos de fútbol profesional de Bolivia y PedidosYa es patrocinador de la selección boliviana de fútbol.

En los últimos años, varios «Marketplace» especialmente de productos tecnológicos como Samsung o Dismac, o de los supermercados como Ketal Delivery o Farmacias como Farmacorp, también han implementado sus propios servicios de *delivery*.

En cuanto a las empresas de Vehículo de Transporte con Conductor VTC, Easy Taxi llegó al país el 2014, primero a Santa Cruz y luego intentó su expansión al resto del país, pero al no tener éxito dejó Bolivia el 2018¹¹. En 2017, Uber llegó tropezando con un problema en la ciudad de La Paz, donde el municipio vio que este modelo de negocio debía ser regulado y es así que, en conjunto trabajaron el “Reglamento

9 El Deber, 2018, Velasco: “Firmamos un negocio de siete cifras”. Disponible en: https://eldeber.com.bo/dinero/velasco-firmamos-un-negocio-de-siete-cifras_102323. Consultado en octubre 2022.

10 CAINCO, 2021, La transnacional Yummy compra Yaigo, la exitosa startup boliviana de delivery. Disponible en: <https://www.cainco.org.bo/empresaydesarrollo/2021/10/29/la-transnacional-yummy-compra-yaigo-la-exitosa-startup-boliviana-de-delivery/>

11 Los Tiempos, 2018, Easy Taxi anuncia su salida de Bolivia porque no logró “el impacto suficiente”. Disponible en: <https://www.lostiempos.com/2018/10/25/easy-taxi-anuncia-su-salida-bolivia-porque-no-logro-impacto-suficiente>. Consultado en octubre 2022.

Municipal de Servicio Privado de Transporte de Pasajeros contratado mediante Plataformas Tecnológicas”¹². Esta empresa aún no es muy popular en La Paz, pero sí tiene mayor aceptación en Santa Cruz. La tercera plataforma en llegar a Bolivia fue InDriver, en 2019, y está presente en el eje troncal. Finalmente, mientras se realizaba esta investigación, llegó Yango a la ciudad de La Paz.

En cuanto a las plataformas que ofrecen servicios, la aplicación Uorkcity fue lanzada el 2020, con el apoyo de JICA, Swisscontact y Profin, para ofrecer servicios técnicos a través de la aplicación, pero no se tienen datos de éxito. En el país generalmente los gremios o grupos de personas usan Facebook o WhatsApp para tener contacto con posibles clientes.

En relación con los servicios de alquiler de inmuebles, la plataforma de Airbnb tiene presencia más allá del eje troncal (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz). De la misma forma, los hoteles usan las plataformas como Booking.com y Trivago para atraer clientes del extranjero.

1.6.3 TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Debido a la pandemia muchas empresas privadas e instituciones públicas recurrieron al teletrabajo para cuidar la salud de sus empleados. En ese momento, el gobierno de Añez promulgó el Decreto Supremo No 4218 para normar este tipo de trabajo, sin embargo, el gobierno de Luis Arce abrogó esta norma e introdujo el teletrabajo y el trabajo a distancia en el Decreto Supremo No 4570. Luego de la pandemia muchas empresas han vuelto al trabajo presencial, pero algunas decidieron continuar en esta modalidad.

1.6.4 ECONOMÍA DE REDES SOCIALES O CREADORES DE CONTENIDO

En Bolivia existen *influencers* de redes sociales que tienen millones de seguidores y, si bien en el caso de YouTube la forma de generar ingresos directamente desde la plataforma es más conocida, en el caso de Facebook y Tik Tok es más complicado debido a que estas plataformas pagan por PayPal y transferencia bancaria, pero sí generan ingresos de patrocinadores, sobre todo en Instagram. En 2021, el servicio de Impuestos Nacionales emitió una Resolución Normativa de Directorio RND por la cual los influencers deberían registrarse en Padrón Nacional de Contribuyentes Biométrico Digital, sacar NIT y empezar a dar factura cuando realicen algún trabajo remunerado.

¹² Transporte en Bolivia, 2019. En La Paz el Reglamento Municipal de Servicio Privado de Transporte de Pasajeros es contratado mediante Plataformas Tecnológicas. Disponible en: <https://transportesbolivia.blogspot.com/2019/05/en-la-paz-reglamento-municipal-de.html>.

1.6.5 TIENDAS DE APLICACIONES

Existen programadores bolivianos que suben sus aplicaciones a la App Store y a la Play Store, pero no hay mucha información sobre sus ingresos.

1.6.6 PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR

En Bolivia el comercio electrónico está dominado por el Marketplace de Facebook, y varias Marketplaces que se anuncian terminan cerrando como TuMercadazo; las que se mantienen hace mucho tiempo son Venbo y Flores.com.bo. Otras que se abrieron recientemente son: Beta.bo, elgenioX y Triplex.

Cuadro 1.2: Resumen de la economía de plataformas en Bolivia

TIPOS DE TRABAJO	CLASIFICACIÓN	SUBCLASIFICACIÓN	EJEMPLOS
ECONOMÍA COLABORATIVA			Comunidad de Software Libre
ECONOMÍA GIG O BAJA DEMANDA	Trabajo en línea	Trabajadores Autónomos	
		Tareas por Concurso	
		Programación por concurso	
		Plataformas de microtareas Buscar en Tiktok	OpinandoGano.com
	Trabajo localizado	Plataformas de VTC	Uber, InDriver, KTaxi, Urbano Taxi, Yango, TaxiSha
		Plataformas de <i>delivery</i>	PedidosYa, Yaigo, Uber Eats
		Plataformas mixtas	Dinki
		Plataformas de alquiler de inmuebles	Airbnb, Booking
		Plataformas de servicios	Uorkcity
PLATAFORMAS DE VENTAS AL POR MENOR			Venbo, Flores.com.bo, Beta.bo, elgenioX, Triplex
TELETRABAJO			DataFactory, SoccerWay, Bolavip, Instituciones Públicas y empresas privadas
REDES SOCIALES - CREADORES DE CONTENIDO			YouTube, Facebook, Tiktok, Twitch
TIENDAS DE APLICACIONES			AppGallery, App Store, Play Store,

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

2. Derechos laborales en la economía laboral digital.

Una descripción inicial desde el debate del trabajo formal e informal

Eloísa Larrea Montaña

Si pretendemos entender y, en este caso, comenzar la exploración de la economía de plataformas, el teletrabajo y los creadores de contenido¹³, es necesario partir de nuestro contexto y la situación del trabajo en Bolivia.

El interés de este artículo es abordar los derechos laborales y su cumplimiento en trabajos ligados a la economía laboral. El texto está constituido en tres ejes: la situación del trabajo en Bolivia por medio de datos cuantitativos, una aproximación hacia la dimensión laboral en la economía digital (desde la perspectiva sociológica y económica) y, el último, un abordaje a la metodología de Fairwork.

El trabajo es altamente sensible al éxito o fracaso de la política económica de un país. Por ello, las ciencias económicas han ido generando metodologías e indicadores para poder medir su situación. Estas no están exentas de complejidad en torno a sus conceptos, como el de productividad, racionalidad, entre otros.

Se plantea una estructura¹⁴ analítica que permite crear métricas para monitorear los mercados de trabajo, principalmente para analizar efectos y resultados de las decisiones de los agentes, ya sea desde la perspectiva micro o macro, la economía asume procesos genéricos.

13 Nos referimos a la economía de plataformas, el teletrabajo y la creación de contenido como trabajos dentro de la dimensión laboral de la economía digital.

14 Algunos planteamientos de la economía se centran en la teoría de la elección para analizar las decisiones de las personas en el mercado laboral, y sus resultados, bajo tres grandes supuestos:

Escasez Relativa: Para la economía el tiempo, la renta y los recursos sociales son escasos, lo cual genera decisiones de elección racional entre las mismas.

Conducta Intencionada: La escasez relativa nos obliga a elegir para sacrificar un elemento por la obtención de otro a lo cual se denomina costo de oportunidad, se asume que la elección es racional.

Adaptabilidad: Lo anterior implica entonces que la participación en el mercado de trabajo responde a sus variaciones de costes y beneficios, es decir adaptan sus conductas (Empresarios aumentan/reducen su demanda, Trabajadores aumentan/reducen sus horas de trabajo).

2.1 BREVE CONCEPTUALIZACIÓN

Desde una mirada teórica y sociológica, trataremos de definir los principales conceptos utilizados en el texto. Abordar el concepto de “trabajo” desde el debate sociológico, implica entenderlo desde las relaciones presentes en la dinámica social. También es necesario reconocer que es un concepto en disputa, por su historia e importancia en la vida social. El debate en torno a la temática ha dejado en claro que el trabajo no solamente es el “trabajo asalariado”¹⁵. “(...) *la Sociología del Trabajo ha tenido una perspectiva crítica de la explotación y el control capitalista del proceso de trabajo, para la que las variables sociodemográficas o bien referidas a la regulación o normatividad del trabajo son importantes, pero el eje central lo constituye la acción de trabajar*” (La Garza, Pág. 4).

Al mismo tiempo que buscamos centrarnos en la “acción de trabajar”, nuestro análisis parte desde los derechos humanos laborales. Por esta razón, veremos al trabajo como una situación definida por variables económicas y/o sociodemográficas. Partiendo de esta perspectiva, el debate del trabajo formal e informal es pertinente cuando hablamos de temas laborales y derechos humanos. También es un debate pertinente porque en Bolivia, “(...) *los ocupados sin aguinaldo (trabajadores por cuenta propia e informales) de 2013 eran el 78,3% de la fuerza laboral según el INE; en 2020 la cifra creció a 86,2 %*” (A. Cárdenas, 2020; Pág.3).

2.2 CONCEPTO DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL

El concepto de trabajo informal “(...) *incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores*” (OIT, 2020). Parafraseando a Iván Velásquez (2020), un aspecto que caracteriza a este tipo de trabajo es que generalmente es absorbido por las actividades terciarias, principalmente por el comercio, los servicios, el transporte, y las actividades administrativas.

¹⁵ En lo relativo al trabajo asalariado, nos referimos a aquellas personas vinculadas a un contrato de trabajo por el que trabajan a cambio de un sueldo, salario, remuneración. El empleador puede ser público o privado y se puede hablar de asalariados del sector público o del sector privado.

Podemos encontrar diferentes definiciones y formas de medir “la informalidad”. La OIT mide la informalidad tomando en cuenta los derechos, principalmente el acceso a salud y jubilación. Y además considera aspectos de la legalidad de la empresa, NIT, y el volumen de sus activos. De igual forma, según la entrevista con Giovanna Hurtado (2022), “el CEDLA mide la informalidad desde los derechos e igualmente desde el acceso a la salud y jubilación (aportes a la AFP).” No se tiene una definición específica de informalidad desde el Instituto Nacional de Estadística (INE), pero esta entidad realiza un corte por el número de trabajadores. Una microempresa emplea hasta cinco trabajadores y éstos son considerados trabajadores del sector informal.

A la inversa del empleo informal, el empleo formal incluye a toda trabajadora y trabajador que tiene una relación laboral reconocida mediante un contrato laboral. Eso implica que se garanticen sus derechos laborales.¹⁶ Al mismo tiempo, ser formal implica que el Estado regule y proteja al trabajador, reconociendo además su identificación tributaria y garantizando sus beneficios y seguridad social. Implica que el trabajador aporte al Sistema de tributación nacional.

Una vez dicho lo anterior, haremos una breve revisión de algunos de los derechos laborales más relevantes en la normativa boliviana, como en la Ley General del Trabajo (L.G.T). Para ello, veamos de forma más gráfica los derechos humanos laborales garantizados por el Estado que tiene un trabajador o una trabajadora formal, con contrato laboral:

Cuadro 2.1: Derechos del trabajador formal (reconocidos por la normativa vigente)

ESTABILIDAD LABORAL (C.P.E.PB)
<p>La jornada no puede exceder las 8 horas (L.G.T) De acuerdo a ley, la jornada de trabajo no debe exceder de las 8 horas por día y de 48 horas por semana. La jornada laboral para varones es de 48 horas semanales, para mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales.</p>
<p>Pago por domingo trabajado (L.G.T) Están prohibidos los trabajos en domingo, sin embargo, por el trabajo realizado en domingo corresponde el pago triple, exceptuando que por la naturaleza del trabajo se admite trabajos en domingo en aquellas tareas que no pueda suspenderse la labor.</p>
<p>Bono de Antigüedad (D.S 21060) El artículo 60 del Decreto Supremo No. 21060 de 29 de agosto de 1985, define al Bono de Antigüedad como aquella remuneración adicional al salario básico de la o el trabajador, supeditada al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador, en proporción al tiempo; beneficio que se percibe cuando se ha superado los dos años de trabajo continuo e ininterrumpido.</p>

16 Por ejemplo, la seguridad social, aguinaldos, jubilación o finiquito al término de la relación de trabajo.

Prima Anual (L.G.T)

Este beneficio consiste en el pago de una remuneración adicional cuando las empresas hubieren obtenido utilidades anualmente, por lo tanto, no es una forma de retribución, más al contrario es una obligación para las empresas y un derecho para los trabajadores, debiendo otorgarse el equivalente a un mes de sueldo o salario.

Aguinaldo (Ley)

Toda empresa comercial o industrial o cualquier otro negocio está obligado a gratificar a sus empleados y obreros con un mes de sueldo y 25 días de salario respectivamente como aguinaldo de Navidad antes del 25 de diciembre de cada año, según lo establecido por la Ley de 18 de diciembre de 1944.

Vacaciones (L.G.T)

El artículo 44 de la Ley General del Trabajo establece que el trabajador formal tiene derecho a vacación después del primer año de antigüedad ininterrumpida en base a la escala y régimen vacacional vigente en el país. Asimismo, durante el tiempo que duren las vacaciones, los trabajadores percibirán el ciento por ciento de sus sueldos y salarios, en base a la siguiente escala:

- De 1 a 5 años de trabajo: 15 días hábiles.
- De 5 años a 10 años de trabajo: 20 días hábiles.
- De 10 años en adelante de trabajo: 30 días hábiles.

Salario por feriado trabajado (D.S. 2750)

Los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados tendrán derecho, a elección del patrono, a una compensación de descanso con otro día de la semana o a ser pagado con el 100 % de recargo sobre el haber básico.

Desahucio

Consiste en la compensación económica equivalente a tres (3) salarios que recibe la trabajadora o el trabajador como consecuencia de un despido intempestivo e injustificado, derecho que será adicional a la indemnización por tiempo trabajado. La Ley General del Trabajo en su artículo 16 determina los casos específicos en los cuales el desahucio no procede.

Quinquenio

El Decreto Supremo No. 522 de 26 de mayo de 2010 establece el procedimiento para el pago obligatorio del quinquenio, el cual consiste en la indemnización por tiempo de servicio al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua.

Contratos de trabajo (L.G.T)**Beneficios Sociales (Indemnización por tiempo de servicios, Desahucio, etc.) (D.N.110)**

De acuerdo al Decreto Supremo No.110 de 1 de mayo de 2009, la indemnización por tiempo de servicios, corresponde a la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo, o en forma proporcional a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado el año.

Desahucio

Consiste en la compensación económica equivalente a tres (3) salarios que recibe la trabajadora o el trabajador como consecuencia de un despido intempestivo e injustificado, derecho que será adicional a la indemnización por tiempo trabajado. La Ley General del Trabajo en su artículo 16 determina los casos específicos en los cuales el desahucio no procede.

Licencias Especiales (L.G.T)**Sistemas de Seguridad Social (Código de Seguridad Social)****Inamovilidad Laboral (varias normativas)**

Incremento Salarial (D.S. 4218)

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE AL TEXTO "GUÍA DE LOS DERECHOS LABORALES" DE LA BIBLIOTECA LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.

L.G.T. = LEY GENERAL DE TRABAJO

C.P.E.P.B. = CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Podemos reconocer que en la realidad hay muchos casos donde estos derechos se están vulnerando. Pero el hecho de que exista una normativa vigente permite que el trabajador tenga un marco para protegerse. En el caso de los trabajadores informales, al no tener un contrato laboral, automáticamente pierden estos derechos y se ven desprotegidos de abusos de sus empleadores.

2.2.1 MEDICIÓN DE LA INFORMALIDAD

La informalidad en Bolivia se mide con la Encuesta de Hogares (EH). Hasta 2019 se recurría a la pregunta del Gráfico 2.1. Sin embargo, esta ha sido eliminada de las posteriores encuestas.

Gráfico 2.1: Pregunta sobre beneficios en la Encuesta de Hogares 2019

<p>29. ¿ Es su actual ocupación ustedes recibe o recibirá los siguientes beneficios:</p> <p>A. Vacaciones?</p> <p>B. Seguro de salud?</p>	
A	B
<p>1. Si</p> <p>2. No</p>	<p>1. Si</p> <p>2. No</p>
29	

FUENTE: ENCUESTA DE HOGARES 2019, [HTTPS://ANDA.INE.GOB.BO/INDEX.PHP/CATALOG/84/RELATED-MATERIALS](https://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/84/related-materials), SECCIÓN 6 EMPLEO, PARTE C INGRESOS DE LOS TRABAJADORES, DE LA EH 2019.

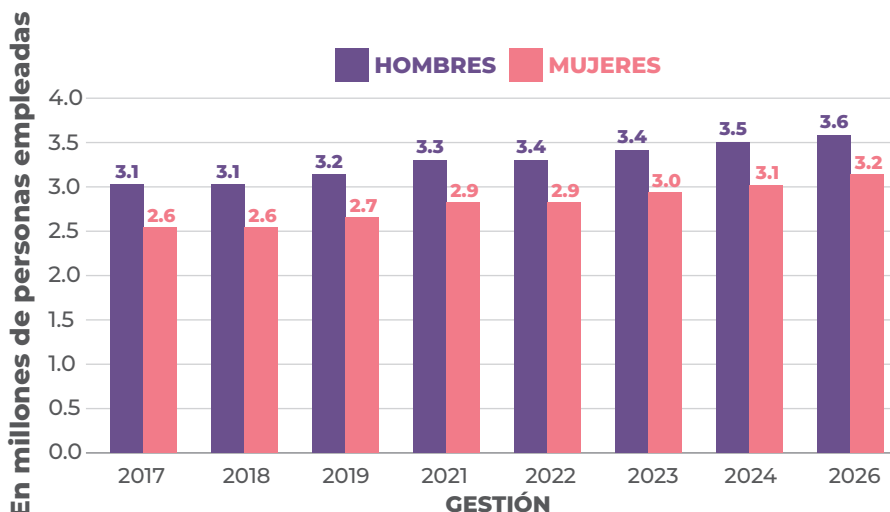
Con esta pregunta se determinaba la cantidad de trabajadores asalariados que tenían acceso a un Seguro de Salud y, por lo tanto, el porcentaje de informalidad en el país. En la EH de 2021 ya no se usó esta pregunta, por lo que, al quitarla, dejó de ser posible determinar el porcentaje de informalidad.

2.3 SITUACIÓN LABORAL EN BOLIVIA

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el 2022 en Bolivia alcanza el 80% de informalidad: “Esta situación se vio exacerbada con la llegada de la pandemia en 2020: la destrucción de puestos de trabajo impulsó (...) a emprender, incluso de forma informal, en actividades vinculadas a manufactura, comercio, restaurantes y servicios” (ILO, 2022).

Actualmente Bolivia tiene un total de 6,3 millones de mujeres y hombres económicamente activos (PEA)¹⁷. Según estimaciones de la CEPAL para las áreas urbana y rural hasta 2026 alcanzará los 6,8 millones de personas, con una tasa de crecimiento promedio de 2.5 % para área urbana y 0.5 % para área rural. Se espera la incorporación de 750 mil personas a la PEA hasta 2025, la tasa de actividad de la PEA esperada, manteniendo la tendencia observada, y que la Tasa de Actividad (Población perteneciente a la PEA) sea del 81 % para hombres y del 69 % para mujeres hasta 2025, lo cual será una fuerte presión para el mercado laboral boliviano.

Gráfico 2.2.: Población económicamente activa (en millones de personas) 2019- 2025 CEPAL



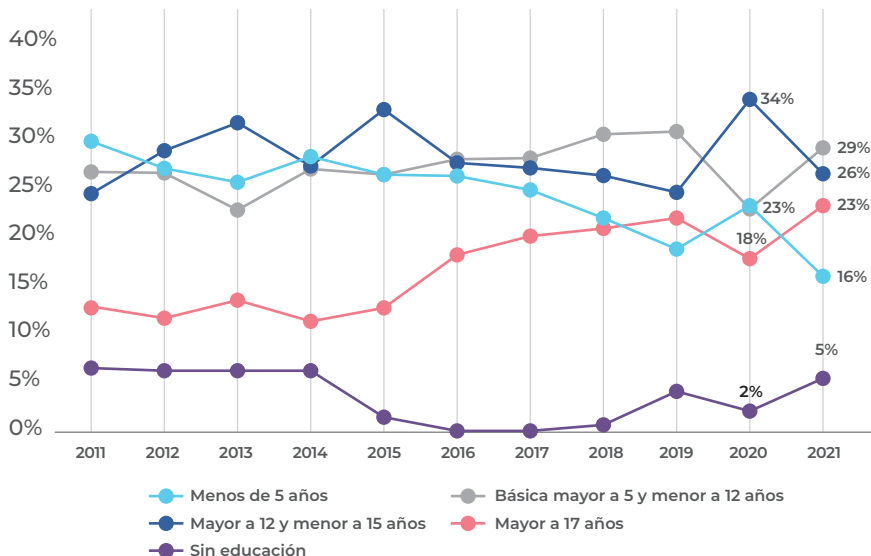
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LA CEPAL

17 PEA = La definición que maneja el INE sobre Población Económicamente Activa es la siguiente: Personas que en determinado período de tiempo trabajaron o buscaron trabajo activamente. u.c. Fuerza de trabajo, u.t.c. Fuerza laboral. Disponible en: [https://www.ine.gob.bo/index.php/instituto/glosario-p/#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3micamente%20Activa%20\(PEA\)&text=Personas%20que%20en%20determinado%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo%20trabajaron%20o%20buscaron%20trabajo%20activamente](https://www.ine.gob.bo/index.php/instituto/glosario-p/#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3micamente%20Activa%20(PEA)&text=Personas%20que%20en%20determinado%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo%20trabajaron%20o%20buscaron%20trabajo%20activamente)

La PEA seguirá creciendo y la pregunta es: ¿El mercado laboral del país podrá absorber las demandas de empleo?

La tasa de crecimiento de empleabilidad, según años de educación, nos permite observar las personas ocupadas respecto al total de la población, según sus años de educación.

Gráfico 2.3: Tasa de crecimiento de empleabilidad según años de educación



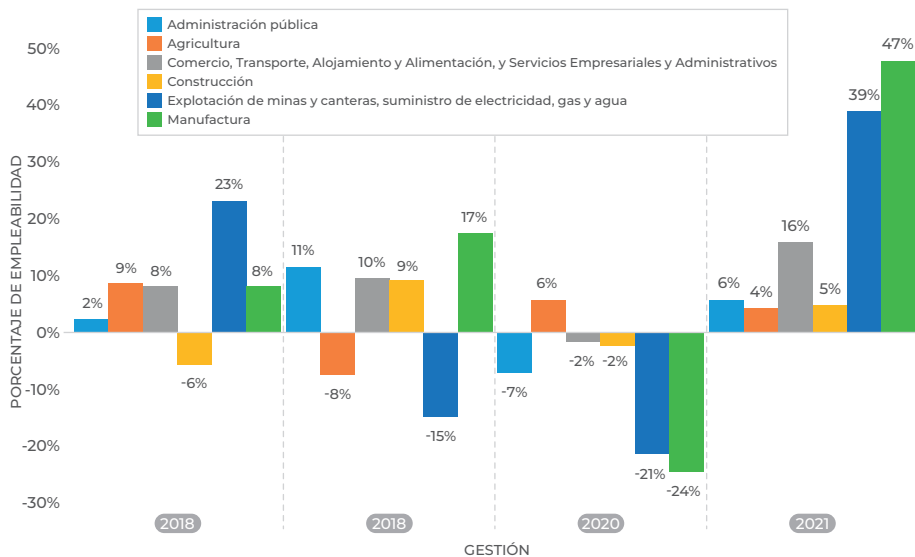
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A DATOS DE LA OIT.

En esta gráfica podemos observar uno de los efectos de la pandemia dado que la población con menos años de educación tiene más porcentaje de empleabilidad que aquellos que tienen más años. Esto puede deberse a un crecimiento de trabajos en el sector de la manufactura, servicios y comercio con bajos capitales. Al mismo tiempo, otro efecto de la pandemia puede verse en el incremento de empleabilidad de la población sin educación que puede responder posiblemente a la crisis post-pandemia.

Lo interesante es que la población con formación menor a 5 años y de entre 12 y 15 se redujo casi en paralelo, mientras que el incremento de empleabilidad de la población con entre 5 y 12 años de formación y la de más de 17 años se incrementó casi paralelamente, también. Esto quiere decir que hay un crecimiento en las personas ocupadas altamente calificadas y aquellas que tienen una calificación básica (bachilleres). Se debería realizar estudios de cómo estas cifras se vieron afectadas por las modalidades de trabajo virtual y el crecimiento del empleo informal.

Por otra parte, el incremento de empleabilidad de la población sin educación puede responder posiblemente a la crisis post-pandemia.

Gráfico 2.4.: Tasa de crecimiento de empleabilidad según años de educación



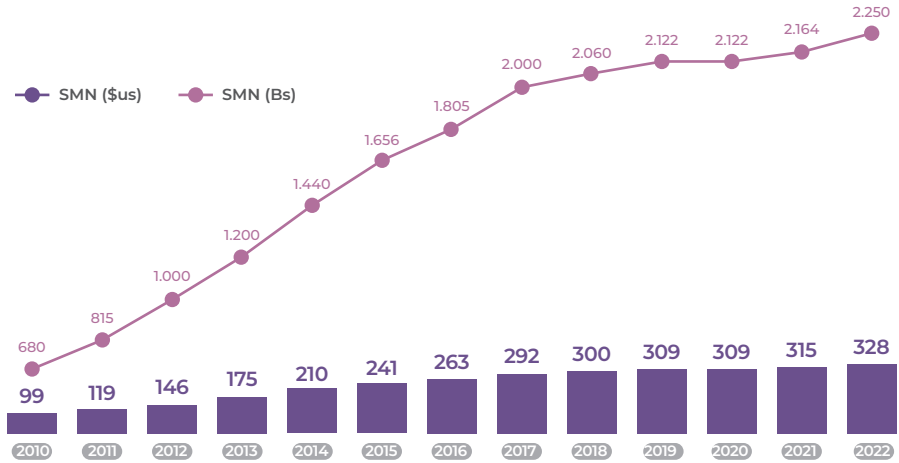
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A DATOS DE LA OIT (2019-2021).

Lo primero que nos llama la atención de esta gráfica son los picos del 2021, estos se deben a un efecto rebote de las medidas de confinamiento y restricciones por la pandemia. Se hace evidente la desaceleración en las tasas de crecimiento de empleabilidad relacionada con la pandemia del 2020, y la consecuente aceleración del 2021.

Con respecto a los tres picos del 2021, el primero corresponde a la manufactura con un 47 %; el segundo, con un 39 %, a la explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas y agua. El tercer pico, con el 16 %, corresponde al comercio, transporte, alojamiento y alimentación y servicios empresariales y administrativos. Como lo mencionamos anteriormente, uno de los aspectos que caracteriza al trabajo informal es que generalmente es absorbido por actividades terciarias, principalmente por el comercio, los servicios, el transporte, y las actividades administrativas. Lo que nos llama la atención es que podemos ver cómo estas actividades casi se duplican para el 2021 en comparación del 2018.

A continuación, observamos una gráfica que representa el incremento del salario mínimo desde el 2010 hasta la actualidad. Esta gráfica es útil porque haremos referencia a los ingresos que tienen las personas que están trabajando en plataformas digitales, creación de contenido y teletrabajo.

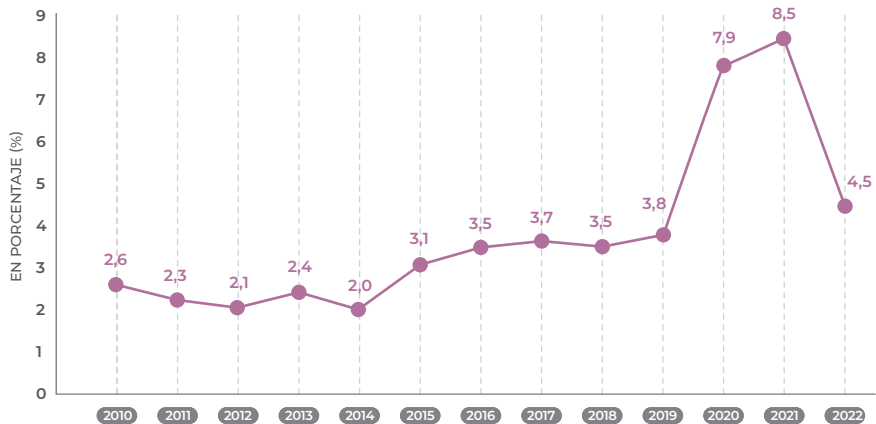
Gráfico 2.5.: Salario mínimo en dólares y bolivianos (2010-2022)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A DECRETOS SUPREMOS DEL INCREMENTO SALARIAL 2010-2022.

El aspecto más relevante de esta gráfica es que, para el 2022, el salario mínimo es de 2.250 Bs. mensuales.

Gráfico 2.6.: Tasa de Desempleo en Bolivia 2010-2021



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A INFORMACIÓN DE LA OIT SEGÚN LOS DATOS (ILOSTAT).

Nota: La tasa desempleo a 2022 es hasta el II Trimestre (INE).

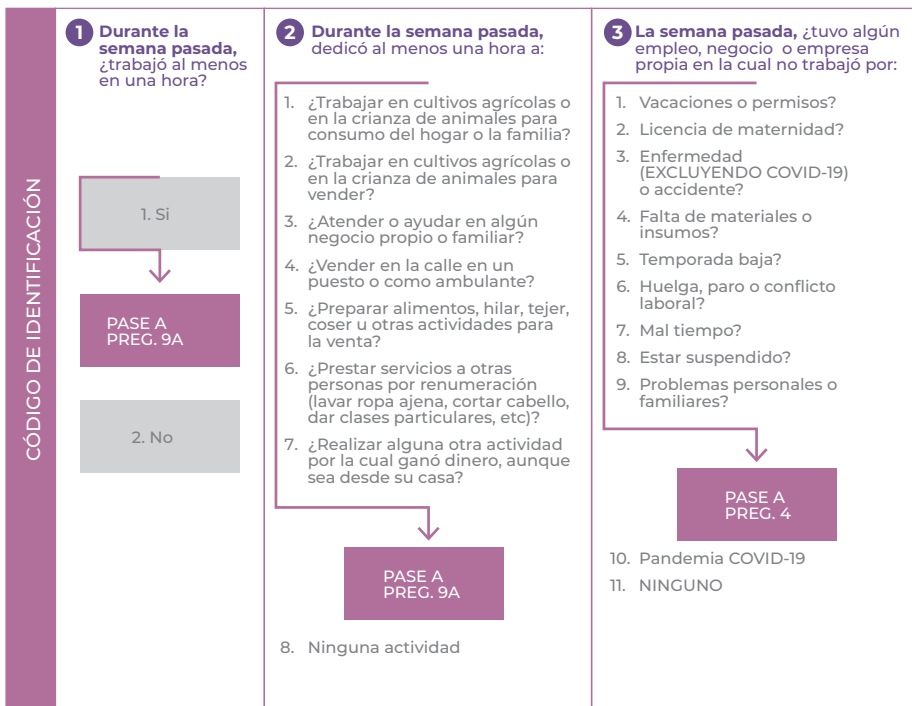
Al igual que en anteriores gráficas, en este caso también se hace evidente que la tasa de desempleo subió en el año de la pandemia y post-pandemia. Para el 2022 vuelve a reducirse, es un año que está marcado por una fuerte recuperación de la economía en comparación al 2019 y al 2021.

En Bolivia se asume la definición de desempleo de la OIT, “*el desempleo es la proporción de la población activa que no tiene trabajo, pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo. Las definiciones de población activa y desempleo difieren según el país*”. Esta definición se aplica y obtiene con los datos generados por el INE. La EH considera como persona empleada a **aquella que trabajó por al menos una hora la semana anterior a la fecha de la entrevista y que además estuvo buscando activamente un trabajo asalariado o que realizó gestiones para establecer algún tipo de negocio durante las cuatro semanas anteriores a la fecha de la entrevista.**

Gráfico 2.7.: Preguntas sobre empleo en la Encuesta de Hogares 2021

SECCIÓN 4 EMPLEO (SOLO PARA PERSONAS DE 7 AÑOS O MÁS DE EDAD)

PARTE A: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD



FUENTE: ENCUESTA DE HOGARES 2021, [HTTPS://ANDA.INE.GOB.BO/INDEX.PHP/CATALOG/93/RELATED-MATERIALS.](https://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/93/related-materials)

De acuerdo con una perspectiva económica para medir el empleo y en este caso el desempleo, existen ciertos estándares, como son las definiciones de la OIT y del INE que mencionamos anteriormente. Desde una valoración más integral, nos llama la atención la definición que se establece para referirse a una persona empleada. Esta afecta directamente en la construcción de la tasa de desempleo. Si consideramos que las personas empleadas son todas aquellas que trabajaron al menos una hora la semana anterior a la entrevista y que se encuentren buscando activamente empleo, no se están reflejando ninguno de los siguientes aspectos: un trabajo estable, un salario justo, un trabajo formal, entre otros. Además, que el haber trabajado “por al menos una hora la semana anterior a la fecha” no parece ser una pregunta muy precisa. Ya que podría considerarse una actividad laboral de al menos una hora al trabajo familiar no remunerado, por ejemplo.

2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO PARA EL EMPLEO Y REDUCIR LA INFORMALIDAD

Desde antes de la pandemia, el gobierno generó diversos planes de empleo con el fin de bajar la tasa de desempleo, se puede mencionar las establecidas en el Plan Generación de Empleo¹⁸ que se lanzó el 2018 y tuvo continuidad hasta mediados de 2020. La característica era que si una empresa contrataba jóvenes de 18 a 35 años que tengan estudios, el Estado otorgaba:

- Un modelo de contrato de 11 meses que no necesita ser visado.
- 30 % del salario básico por 6 meses.
- Total de los aportes patronales por 6 meses.
- 30% de las duodécimas del aguinaldo por 6 meses.

Según la publicidad estatal, esto significaba hasta un 46 % de ahorro mensual en la contratación de cada joven incorporado. Como se puede observar, el plan básicamente se trata de subvencionar el empleo joven reduciendo las cargas laborales a los empresarios, aunque este finalmente sea temporal y con pocas posibilidades de convertirse en empleo fijo.

¹⁸ Sitio web del Plan Generación de Empleo. Disponible en: <https://plandeempleo.bo/>.

Durante el 2022 podemos mencionar dos planes que pretenden mejorar el empleo en el país:

- **BOL 34 Reconstruyendo la Economía**¹⁹, que brinda empleo temporal a población vulnerable, básicamente se creó un Fondo al que pueden acceder Gobiernos Municipales, Gobiernos Autónomos Originario Campesinos, Juntas Vecinales y otras organizaciones sociales, para mejorar sus ciudades a través de obras y usando mano de obra del lugar.
- **Programa de apoyo técnico productivo Bolivia C-Reactiva**, si bien no es un plan de empleo sino un concurso, tiene como objetivo insertar a estudiantes universitarios ya titulados, egresados o de últimos años en unidades productivas del sector manufacturero para que adquieran experiencia laboral. Está dirigido a universitarios de carreras productivas, los beneficios son:
 - Unidades Productivas: El MDPyEP otorgará financiamiento hasta un 70 % para la implementación de los planes que sean aprobados.
 - Para los jóvenes participantes: Capacitación en la EGPP y el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social a través del PAEII, otorgará un incentivo económico mensual a los jóvenes participantes durante tres meses, según el nivel de formación, siendo el más alto el Titulado de Universidad con Bs. 4.330.

¹⁹ Convocatoria Bol 34 Reconstruyendo la Economía.

Disponible en: <http://www.planificacion.gob.bo/uploads/Convocatoria-bol-341.pdf>

3. El marco jurídico para la **economía laboral digital en Bolivia**

Hugo Miranda

3.1 **NORMATIVA QUE REGULA EL TRABAJO EN BOLIVIA**

Es necesario recordar que, a diferencia de otros derechos en los que se plantea establecer la igualdad entre las partes involucradas, el sentido primordial del Derecho del Trabajo es “la protección al trabajador”, es decir proteger a la parte más débil de la relación bilateral.

Para entender este enunciado hacemos referencia a la Sentencia Constitucional 0049/2003 del 21 de mayo de 2003 donde se establece que:²⁰

“La razón del nacimiento del Derecho del Trabajo es esencialmente protectora. Se sancionan las normas legales precisamente para proteger a los trabajadores con el fundamento de tratar de disminuir, reducir o paliar la desigualdad notoria, objetiva y evidente que existe entre el trabajador y el empleador en la sociedad, desde el punto de vista material, económico y social.”

3.1.1 **LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL DECRETO SUPREMO 21060**

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPEPB), es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. En el tema laboral, la Sección III Derecho al Trabajo y al empleo menciona:

Artículo 46, párrafo I:

Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias

²⁰ TCP, SENTENCIA CONSTITUCIONAL 0049/2003 Sucre, 21 de mayo de 2003.

Disponible en: [https://buscador.tcpbolivia.bo/\(S\(gybbx3wronvrzkgjlxv0txuy1\)\)/WfrResoluciones.aspx](https://buscador.tcpbolivia.bo/(S(gybbx3wronvrzkgjlxv0txuy1))/WfrResoluciones.aspx).

Artículo 48, parágrafo I:

Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

Artículo 48, parágrafo III y IV:

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

La Ley General del Trabajo, dictada por Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 y elevada a Ley de la República el 8 de diciembre de 1942, regula las relaciones de trabajo, siguiendo los principios y lineamientos de la doctrina laboral y el texto constitucional, por tanto, también reconoce la estabilidad en el empleo. En ese marco normativo, se dictaron igualmente innumerables normas complementarias²¹.

La hiperinflación de los años 80 llevó al gobierno del Movimiento Nacionalista Revolucionario a promulgar el Decreto 21060 el 29 de agosto de 1986, que en temas laborales estableció²² :

“Confiere libertad a las empresas y entidades públicas y privadas, de convenir y rescindir contratos de trabajo y el establecimiento transitorio del beneficio de relocalización. Dispone la consolidación al salario básico de todos los bonos existentes bajo cualquier denominación, exceptuando los bonos de antigüedad, de producción, de zona, frontera o región. Reconoce en forma expresa los días considerados feriados nacionales, con la prohibición de suspender actividades en otras fechas que no sean las señaladas.

Ordena la racionalización de personal de las empresas y entidades públicas, la descentralización de los sectores de hidrocarburos, minero-metalúrgico estatal y la disolución de algunas entidades y empresas estatales.”

21 Mirtha Janeth Loayza Viera, 2002, “El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia”, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador Pág. 60.

22 Mirtha Janeth Loayza Viera, 2002, “El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia”, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Pág. 37.

El Capítulo I del Empleo y Relocalización, Art. 55, del Decreto Supremo No 21060 (Derogado por el Decreto Supremo No 28699 de 1 de mayo de 2006) indicaba que:

“ARTÍCULO 55.- Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.”

La libre contratación hizo que el Estado deje de ser el principal empleador y dio el protagonismo al sector privado que optó por reducir personal, recortar salarios, aumentar horas de trabajo y eludir obligaciones con sus obreros como medidas de emergencia, además de implementar tecnología para producir más sin aumentar personal estable. De esta forma la cantidad de trabajadores que gozan de protección social, con contrato fijo y sueldo estable se fue reduciendo cada año hasta los niveles de empleo informal que tenemos ahora.

A. EXCLUSIONES DE LA LEY DEL TRABAJO

De acuerdo a la legislación no están sujetas a las disposiciones de la Ley General del Trabajo ni de su reglamento:

1. **Los trabajadores agrícolas no asalariados**, es decir los campesinos o cuentapropistas que no tienen vínculo laboral con otra persona.
2. **Los funcionarios o servidores públicos**, las relaciones entre gobierno y servidores públicos están regidos por la Ley 1178 y el Estatuto del funcionario Público, pero existen excepciones como los trabajadores de la Caja Nacional de Salud CNS y los trabajadores de las Empresas Públicas que están bajo la Ley del Trabajo.
3. **Los funcionarios policiales o de las Fuerzas Armadas**, se encuentran regulados exclusivamente por disposiciones tales como la Ley de las Fuerzas Armadas y la Ley Orgánica Policial.
4. **Los trabajadores de educación fiscal o del magisterio fiscal**, se hallan regidos por su reglamentación específica como es el escalafón del Magisterio.
5. **Los trabajadores independientes**, son los que no tienen relación obrero-patronal y trabajan por su cuenta, como los profesionales libres, comerciantes, gremiales, etc.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL SEGÚN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Según la Ley General del Trabajo, en su Art. 1, Decreto Supremo No 23570 de 26 de julio de 1993 y Decreto Supremo No 28699 de 1 de mayo de 2006, estipulan el ámbito de aplicación en sectores laborales en cuya relación laboral concurren las siguientes características esenciales:

Relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador. Es la vinculación de la o el trabajador con su empleador, siendo que el primero está obligado al cumplimiento de normas e instrucciones que le imparte el empleador durante el tiempo que dure la jornada de trabajo

La prestación de trabajo por cuenta ajena. Es cuando el trabajo se efectúa en beneficio directo de una tercera persona en su fuente laboral.

La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas y manifestaciones. Es el pago que obtiene la trabajadora o el trabajador por el trabajo dependiente y subordinado.

Estas características señaladas en las disposiciones indicadas son complementadas de manera doctrinal con:

- La prestación personal donde el trabajador y no otra persona es la que debería efectuar la labor o el servicio a favor del patrón, por lo tanto, es de es una prestación intuito personae.
- Jornada laboral es el trabajo o servicio que se inscribe dentro de una jornada que tiene límites establecidos por ley.
- Continuidad referida al trabajo o servicio prestado al patrono que generalmente es largo y continuo sin interrupciones, por eso se dice que son de tracto sucesivo.
- La intervención Estatal donde la relación de trabajo se inicia, se mantiene y termina bajo el control o la intervención del Estado a través de sus instituciones como son el Ministerio de trabajo empleo y previsión social.

La normativa laboral boliviana protege únicamente a aquellos trabajadores que se desempeñan en el sector formal y que tienen una relación laboral sujeta a la normativa laboral estatal.

Un aspecto que se tiene que mencionar es la participación de la ministra Verónica Navia en la 1ra Reunión de ministros de Trabajo: Abordando la Informalidad en América Latina, realizado en Lima – Perú, donde propuso revisar el concepto de trabajo formal e informal²³:

“La autoridad laboral sostuvo que no es posible que, en la categorización de la actividad laboral del trabajo, los emprendedores figuren como no formales solo porque no perciben un salario y cuestionó que solo se considere trabajador a quien tiene relación laboral con un empleador, sin considerar la actividad propia como un trabajo.”

Esto haciendo referencia principalmente a los gremiales, un sector que pagaría patentes, tendría acceso a créditos, acceso al Seguro Universal de Salud y se estaría elaborando una Ley de Protección al Trabajador Gremial.

Esta declaración no ha tenido mayor repercusión en Bolivia, pero sí genera preocupación y se observa la necesidad que tiene el gobierno de formalizar lo informal de manera forzada.

3.2 **NORMATIVA DE LA ECONOMÍA DIGITAL EN BOLIVIA**

Las plataformas buscan aprovechar los vacíos legales existentes en los distintos países para desarrollarse libremente sin normativa que limite su funcionamiento y sus ingresos. El principal ente regulador de este tipo de economías en Bolivia es el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), que agregó varias actividades digitales al Padrón Nacional de Contribuyentes Biométrico Digital y es el que regula el comercio electrónico. Le sigue la Autoridad de Fiscalización de Empresas que ha sancionado a PedidosYa por prácticas monopólicas. En cuanto al tema laboral el Gobierno Central ha regulado el teletrabajo y el trabajo a distancia con un Decreto y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz ha elaborado una normativa específica para regular el transporte por aplicaciones.

23 Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2022. En Perú la ministra Navia propone revisar el concepto de trabajo formal e informal: <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=7686>. Consultado en octubre 2022.

3.2.1 EL ROL DEL SERVICIO NACIONAL DE IMPUESTOS EN LA REGULACIÓN DE LA ECONOMÍA DIGITAL

La regulación del Servicio Nacional de Impuestos (SIN) no tiene que ver directamente con el tema laboral, pero en la poca normativa existente de economía digital en Bolivia, el SIN es la entidad que ha tomado importancia en la regulación de esta tanto directa como indirectamente.

A. REGULACIÓN DEL COMERCIO ELECTRÓNICO

El Comercio Electrónico en Bolivia no tiene regulación específica. Consultando a expertos del área²⁴, estos indicaron que la única norma que regula el Comercio Electrónico en Bolivia es la “Resolución Normativa de Directorio No 10-0044-13 del Servicio de Impuestos Nacionales: Venta de Bienes por Comercio Electrónico”, que fue abrogada en 2021 y reemplazada por la “Resolución Normativa de Directorio, No 10210000011 Sistema de Facturación”, que establece la Facturación en línea, la cual regula el Comercio Electrónico en Bolivia en este momento.

B. REGULACIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES

En abril de 2021, la Asamblea Legislativa puso en discusión el Proyecto de Ley 164/2020-2021 de Servicios Digitales, que modificaba la Ley No 843 de Reforma Tributaria. Este proyecto de ley²⁵ buscaba ampliar el alcance del IVA a los servicios digitales prestados desde el exterior, creando nuevos hechos generadores del IVA, fijando presunciones sobre su perfeccionamiento, y establecía reglas para su cumplimiento a través del registro de los prestadores del servicio, o la designación de sustitutos o agentes retenedores a entidades financieras.

Este proyecto generó bastantes críticas de la población, ya que el impuesto en la práctica iba a ser pagada por el usuario y el análisis técnico que realizó el gobierno generaba cargas impositivas sin diferenciar las plataformas, por lo que aquellas para servicios educativos eran tratadas de la misma manera que aquellas para entretenimiento. Debido a estas críticas, finalmente su tratamiento fue suspendido.

24 Hugo Miranda y Adriana Foronda, 2019, “Situación de la Economía Digital en Bolivia”, Fundación InternetBolivia.org, Pág. 25.

25 Pablo Ordoñez y Alexandra Ortiz, 2021, La reforma tributaria en Bolivia ya está en curso, impositivo de PPO Legal & Tax. Disponible en: <https://www.ppolegal.com/blog/2021/08/22/la-reforma-tributaria-en-bolivia-ya-esta-en-curso/>. Consultado en octubre 2022.

C. LAS ACTIVIDADES DIGITALES SE INCORPORAN AL PADRÓN NACIONAL DE CONTRIBUYENTES BIOMÉTRICO DIGITAL

En noviembre de 2021, el SIN sacó la Resolución Normativa de Directorio (RND) No 102100000020²⁶ – Incorporaciones al anexo II de la Resolución Normativa de Directorio No 102000000023 Padrón Nacional de Contribuyentes Biométrico Digital (PBD). Con esta normativa el Estado incorpora las actividades económicas digitales, que hasta ese momento no tenían un registro específico ya que, por ejemplo²⁷:

“Un Marketplace antes de esta norma se podía registrar en el BDP en las Actividades: Actividades de comisionistas e Informática y actividades conexas. Con la nueva normativa tiene que actualizar su registro con la Actividad Económica: Servicios de Intermediación en la Venta de Bienes y Servicios a través de medios digitales.”

Este cambio tiene implicancia directa en los creadores de contenido, servicios de delivery y otras actividades económicas que son objeto de esta investigación.

26 SIN, 2021, RESOLUCIÓN NORMATIVA DE DIRECTORIO No 102100000020. Disponible en: <https://www.impuestos.gob.bo/ckeditor/plugins/imageuploader/uploads/50975ac9ea.pdf>

27 Hugo Miranda, 2022, Todo lo que tienes que saber sobre la normativa de Impuestos Nacionales, Fundación InternetBolivia.org. Disponible en: <https://internetbolivia.org/uncategorized/todo-lo-que-tienes-que-saber-sobre-la-normativa-de-impuestos-nacionales/>. Consultado en octubre 2022.

Cuadro 3.1.: Actividades económicas que incorporan al Padrón Nacional de Contribuyentes del Servicio de Impuestos Nacionales según la RND No 102100000020

NO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBCLASE-SIN	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD SUBCLASE-SIN	DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA ACTIVIDAD SUBCLASE-SIN
826	461092	Servicios de Intermediación en la Venta de Bienes y Servicios a Través de Medios Digitales.	Actividades vinculadas a la prestación de servicios de intermediación en la venta y distribución de bienes y servicios en línea (marketplace, sitios de comercio electrónico, gestión de delivery, aplicaciones móviles relacionadas y otros), así como actividades relacionadas a servicios de medios de pago o canales de pago en línea, servicios de facturación en línea, delivery, reservas en línea, alquiler de autos, hospedaje, agencias de turismo, transporte, venta de pasajes de avión, trader, Crowdfunding, Dropshipping y otros a través de medios digitales.
827	591110	Suministro de Contenido Digital por Descarga o Streaming	Actividades vinculadas al suministro, descarga o streaming de imágenes, videojuegos de cualquier tipo, textos, revistas, Ebooks, audiolibros, tv, películas, música, podcast y otros.
828	620910	Suministro de Plataformas y Servicios de Contenido Digital para Educación en Línea	Actividades vinculadas al suministro de contenidos digitales de enseñanza educativa, entrenamiento y otras actividades de aprendizaje en línea o al suministro de plataformas que proveen servicios de almacenamiento, difusión y gestión de contenidos digitales destinados a la enseñanza educativa, entrenamiento y otras actividades de aprendizaje en línea.
829	620920	Suministro de Tecnología en la Nube	Actividades vinculadas al suministro de hardware y/o software en la nube como servicios disponibles para el uso en: sistemas, comunicaciones, almacenamiento, seguridad y otros orientados al uso de Cloud Computing.
830	731010	Suministro de Servicios de Gestión de Publicidad en Línea	Actividades vinculadas a la creación, publicación, seguimiento y gestión de campañas, eventos u otros, con y a través de medios digitales.
831	920030	Servicios Digitales Vinculados a las Actividades de Apuestas y Juegos de Azar en Línea.	Actividades vinculadas al suministro de servicios para apuestas, juegos al azar y otro tipo de actividades relacionadas al sector de juegos de azar en línea.

FUENTE: RESOLUCIÓN NORMATIVA DE DIRECTORIO N° 102100000020
[HTTPS://WWW.IMPUESTOS.GOB.BO/CKEDITOR/PLUGINS/IMAGEUPLOADER/UPLoadS/50975AC9EA.PDF.](https://www.impuestos.gob.bo/ckeditor/plugins/imageuploader/uploads/50975ac9ea.pdf)

3.2.2 SANCIÓN DE LA AEMP A PEDIDOSYA POR LA DEMANDA DE ECOMM S.R.L. – PATIO SERVICE A PEDIDOSYA POR PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS

El 24 de junio de 2019, la empresa boliviana Patio Service²⁸ presentó una denuncia contra la empresa PedidosYa por la presunta comisión de las conductas anticompetitivas descritas en los numerales 6,8,10 y 11 del artículo 11 del Decreto Supremo No. 29519, que regula la competencia y la defensa del consumidor frente a conductas lesivas que influyan negativamente en el mercado, provocando especulación en precios y cantidad, ante la Autoridad de Fiscalización de Empresas (AEMP).

Según detalló el CEO de Patio Service, Juan Salek, un motociclista, además de cobrar Bs. 12 del consumidor final por entregar una orden, recibe Bs. 8 de parte de PedidosYa, con lo que el transportista ingresa Bs. 20 por pedido. Es decir, PedidosYa estaría subvencionando al motociclista para que trabaje con ellos en desmedro de Patio Service.

Este caso fue resuelto por la AEMP con dos Resoluciones Administrativas:

Resolución Administrativa RA/AEMP/DTDCDN N°0040/2021 de 30 de julio de 2021²⁹, Referente a Inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador E COMM contra PEDIDOSYA SERVICIOS S.A. en esta se determina que:

- Que se abstiene de iniciar procedimientos administrativos sancionadores en contra de PedidosYa Servicios S.A. al no haberse identificado vulneración en los numerales 6, 8, 10 y 11.
- Iniciar de oficio procedimiento administrativo sancionador en contra de la empresa PedidosYa Servicios S.A. por la presunta contravención al numeral 1 del artículo 11 del Decreto Supremo No 29519, en razón a la existencia de cláusulas de exclusividad en los contratos suscritos con sus clientes en el mercado relevante definido en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, aspecto que denota la presunta existencia de una conducta anticompetitiva.
- Iniciar de oficio procedimiento administrativo sancionador en contra de los Presidentes de Directorio y Apoderados de la empresa PedidosYa, por su aparente participación durante el periodo de sus funciones desde julio de 2019, en las decisiones que motivaron la comisión de la presunta práctica anticompetitiva descrita en el artículo 11, numeral 1 del Decreto Supremo No 29519.

28 Hugo Miranda y Adriana Foronda, 2019, Situación de la Economía Digital en Bolivia, Fundación InternetBolivia.org, Pág. 25.

29 AEMP, 2021, Resolución Administrativa RA/AEMP/DTDCDN N°0040/2021 de 30 de julio de 2021. Disponible en: <https://www.autoridadempresas.gob.bo/direccion-tecnica-de-defensa-de-la-competencia-y-desarrollo-normativo/resoluciones>.

Resolución Administrativa RA/AEMP/DTDCDN N°0063/2021 de 11 de septiembre de 2021³⁰ . Correspondiente al Proceso Sancionador contra PEDI-DOSYA SERVICIOS S.A. en este se determina que:

- Declarar probada la comisión de la conducta anticompetitiva relativa descrita en el Artículo 11, numeral 1, del Decreto Supremo No 29519 de 16 de abril de 2008, por parte de la empresa PedidosYa Servicios S.A., por inclusión de cláusulas de exclusividad en los contratos Tipo 1 y 2 suscritos con sus clientes en la ciudad de Santa Cruz del Sierra, durante el periodo comprendido entre los meses de julio de 2018 a septiembre de 2019, y en consecuencia, sancionarla con la multa de UFV 1.040.380,95 (UN MILLÓN CUARENTA MIL TRESCIENTOS OCHENTA 95/100 Unidades de Fomento a la Vivienda), cuyo detalle se encuentra en Anexo 6, que deberá ser pagada en la Cuenta Fiscal No 10000008955607 del Banco Unión S.A., en un plazo de diez (10) días hábiles administrativos de notificada la presente Resolución.
- Declarar probada la participación del presidente y los apoderados de PedidosYa que cumplieron funciones desde julio de 2018 hasta septiembre de 2019, en las decisiones que motivaron la comisión de las prácticas anticompetitivas descritas en el artículo 11, numeral 1, del Decreto Supremo No 29519, en consecuencia, sancionar con la inhabilitación para ejercer el comercio por el lapso de 60 días calendario.

Esta sanción es por el momento la única que habría tenido una empresa de plataformas, aunque se debe mencionar solo nos basamos en las resoluciones que se publican en la web de la AEMP³¹ .

30 AEMP, 2021, Resolución Administrativa RA/AEMP/DTDCDN N°0063/2021 de 11 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://www.autoridadempresas.gob.bo/direccion-tecnica-de-defensa-de-la-competencia-y-desarrollo-normativo/resoluciones>.

31 AEMP, 2021, Resoluciones Administrativas correspondientes a Procesos Administrativos Sancionadores. Disponible en: <https://www.autoridadempresas.gob.bo/direccion-tecnica-de-defensa-de-la-competencia-y-desarrollo-normativo/resoluciones>

3.2.3 REGULACIÓN DE UBER EN EL MUNICIPIO DE LA PAZ

La llegada de Uber el 2017 a Bolivia aceleró la adopción de regulación para permitir su funcionamiento. En el Municipio de La Paz, el resultado fue el “Reglamento Municipal de Servicio Privado de Transporte de Pasajeros contratado mediante Plataformas Tecnológicas” aprobado en 2018³². Que en su Artículo 1 indica:

“El objeto del presente reglamento es regular el Servicio Privado de Transporte de Pasajeros contratado mediante plataformas tecnológicas y determinar los requisitos, procedimiento y condiciones que se deberán seguir para la prestación del citado servicio.”

El alcance de este reglamento es:

- Establecer los requisitos, condiciones, procesos y procedimientos para la otorgación de permisos municipales para este tipo de servicio.
- Establecer los requisitos y procedimientos para la otorgación de autorización municipal para las Empresas de Movilidad Colaborativa que operan o administran este tipo de servicio.

Más de cuatro años después, aún se desconoce si esta normativa fue finalmente aplicada³³, ya que ha dejado de tener notoriedad y su ámbito es solo Municipal y el municipio de La Paz tiene mucha cercanía con municipios en los que este Reglamento no tiene jurisdicción como es el caso de El Alto, Mecapaca o Achocalla.

3.2.4 EL ROL DE LA EMPRESA UNIPERSONAL EN LA ECONOMÍA DIGITAL

Empresa Unipersonal es la figura adoptada por la empresa de delivery PedidosYa para los motociclistas que trabajan en esta plataforma.

La Empresa Unipersonal no está definida como tal en el Código de Comercio, debemos notar previamente que este es de 1977 y a similitud de lo que sucede con la Ley General del Trabajo ha sido modificada varias veces, pero su esencia se mantiene. Entre 2022 y 2023, se supo de la elaboración de un nuevo Código de Comercio, pero no se tiene mayores detalles de su contenido.

32 Transporte en Bolivia, En La Paz Reglamento Municipal de Servicio Privado de Transporte de Pasajeros contratado mediante Plataformas Tecnológicas. Disponible en: <https://transportesbolivia.blogspot.com/2019/05/en-la-paz-reglamento-municipal-de.html>

33 En diciembre de 2023, el alcalde de La Paz, Iván Varías, informó que se estaba trabajando en una normativa para regular las aplicaciones de transporte. Disponible en: <https://fb.watch/hyXBADtimx/>

Para encontrar la definición de “Empresa Unipersonal” en la legislación boliviana tenemos que ir hasta el Decreto Supremo No 24051 de 29 de junio de 1995, Reglamento del Impuesto sobre las Utilidades de las Empresas, este reglamenta la Ley No 1606 que a su vez modificó la Ley No 843 de Reforma Tributaria, en el Decreto Supremo se define a Empresa Unipersonal en el Artículo 2, Numeral 2³⁴:

“Sujetos obligados a llevar registros contables: ... Se considera empresa unipersonal, aquella unidad económica cuya propiedad radica en una única persona natural o sucesión indivisa que coordina factores de la producción en la realización de actividades económicas lucrativas.”

En ese contexto, aunque en la legislación comercial boliviana una Empresa Unipersonal no se encuentre regulada, ésta sí está normada en el ordenamiento jurídico boliviano, en el caso de las normas propias de la materia tributaria³⁵.

Tanto en la desaparecida FUNDEMPRESA como en el reciente creado Servicio Plurinacional de Registro de Comercio (SEPREC), en la definición de Empresa Unipersonal hacen referencia al Artículo 5, Numeral 1 del Código de Comercio:

Art. 5o. (COMERCIANTE). Pueden ser comerciantes:

“1) Las personas naturales con capacidad para contratar y obligarse, y (Art. 52 Código de Comercio).”

Pero tal como se observa³⁶, se fuerza el Código de Comercio para hacer ingresar en el Registro de Comercio a las Empresas Unipersonales, que tienen naturaleza distinta a la de un Comerciante, por ejemplo, en el desarrollo de las actividades de un comerciante se funden en una sola persona, propiedad y patrimonio, mientras que en las Empresas Unipersonales la propiedad del propietario se divide en patrimonio personal y patrimonio de la empresa. El aspecto más distintivo las empresas unipersonales es que pueden dedicarse a cualquier actividad mientras que los comerciantes sólo al comercio.

34 Reglamento del impuesto sobre las utilidades de las empresas, DS N° 24051, 29 de junio de 1995 <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-24051.html>, no se encontró el Decreto No 24051 en la Web de la Gaceta Oficial de Bolivia, consultado el 26 de octubre de 2022.

35 Georgina María Nina Luna, Rubén Alejandro Gamarra Pérez, 2020, Fundamentos para la inclusión de la Empresa Unipersonal de Responsabilidad Limitada en la legislación boliviana, SCIELO. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200006, consultado octubre 2022.

36 Gutiérrez Catari, Willy, 2012, Tesis de grado “LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS EMPRESAS UNIPERSONALES EN LA LEGISLACIÓN COMERCIAL BOLIVIANA”, Repositorio UMSA. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/21760/TD-4106.pdf?sequence=1>.

Según los datos de la desaparecida FUNDEMPRESA:

Cuadro 3.2: Bolivia Base Empresarial Vigente años 2018, 2019, 2020 y 2021

TIPO SOCIETARIO	CANTIDAD				CRECIMIENTO 2018 – 2021	PORCENTAJE DE CRECIMIENTO
	2018	2019	2020	2021		
EMPRESA UNIPERSONAL	251072	259587	265739	275739	24667	70%
SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	60324	63646	66437	70575	10251	29,09%
SOCIEDAD ANÓNIMA	3490	3543	3613	3733	243	0,69%
SUCURSAL DE SOCIEDAD CONSTITUIDA EN EL EXTRANJERO	817	865	873	895	78	0,22%
SOCIEDAD COLECTIVA	112	113	112	113	1	0%
SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE	28	27	27	30	2	0%
SOCIEDAD ANÓNIMA MIXTA	14	14	14	14	0	0%
ENTIDAD FINANCIERA DE VIVIENDA	7	4	4	4	0	0%
SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES	4	4	4	4	0	0%
TOTAL	315868	327803	3368236	351107	35242	

FUENTE: REPORTES MENSUALES DE FUNDEMPRESA
[HTTPS://WWW.FUNDEMPRESA.ORG.BO/ESTADISTICAS-DEL-RCB/REPORTES-ESTADISTICOS-MENSUALES.](https://www.fundepresa.org.bo/estadisticas-del-rcb/reportes-estadisticos-mensuales)

Como se puede observar en el Cuadro 3.2, el 70 % de las empresas en el país son Empresas Unipersonales. Si bien una Empresa Unipersonal estaría obligada a inscribir a sus empleados al Registro Obligatorio de Empleadores – ROE (DS No 3433), a un Seguro de Corto Plazo y a una Administradora de Fondos de Pensiones, en los hechos el único que fiscaliza en forma real a este tipo de empresas es el Servicio de Impuestos Nacionales.

En ese sentido, queda la duda de si el motociclista que trabaja como Empresa Unipersonal con la empresa PedidosYa es formal o informal, debido a que, en su generalidad, no están asegurados a algún seguro de salud y tampoco estarían aportando para su jubilación (de acuerdo con entrevistas realizadas por FIBORG ANEXO 2).

3.2.5 LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

En 2020, en el contexto de la pandemia de Covid-19, y ante la obligatoriedad del teletrabajo, sin mayor debate o participación de los movimientos de trabajadores, el Gobierno boliviano adoptó la siguiente normativa:

- Decreto Supremo No 4218, del 14 de abril del 2020 sobre el teletrabajo
- Resolución Ministerial 220/20 del 20 de abril de 2020, Reglamento de implementación del Teletrabajo.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo estableció el protocolo de bioseguridad frente al Covid-19 para industria de alimentos y bebidas, restaurantes, cafés y empresas de reparto o entrega (Servicios de delivery).

Las características principales del DS No 4218 eran:

- Regular el teletrabajo como una modalidad especial de servicios caracterizada por la utilización de TIC en los sectores público y privado (muchos interpretaron que esta definición incluía a los trabajadores de plataformas).
- Definir el teletrabajo, teletrabajador, teletrabajo permanente, teletrabajo temporal, servicio digital y las TIC.
- Regular el teletrabajo tanto en las labores sujetas a la Ley General del Trabajo, como en las que exista una relación laboral regulada por un contrato privado.
- En las labores sujetas en el ámbito de la Ley del estatuto del funcionario público, se daba a la MAE la decisión de la aplicación del teletrabajo.

En un trabajo colaborativo entre la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) y la Red de Asistencia Legal para Trabajadores (ilaw), se realizó el estudio “Mirada regional sobre teletrabajo”, donde se analizó esta normativa y se concluyó que³⁷:

- Se observa en general que la norma no se cumple, tiene falencias en el alcance de los elementos que regula, se cuestiona la indeterminación de los contratos (civil-comercial) de teletrabajo con respecto a los contratos de relación de dependencia (contrato fijo), ya que los primeros carecen de ciertos derechos laborales a diferencia de los derechos laborales (lgt) que otorga la segunda clase de contratos para las y los trabajadores.

37 Ernesto Rúde Jáuregui, 2021, TELETRABAJO Y DERECHOS LABORALES EN BOLIVIA, ILAW y Friedrich-Ebert-Stiftung Pág. 22.

- Respecto a la función gubernamental, se observa que la regulación tanto del gobierno transitorio como de la actual administración no ha logrado abordar y equilibrar las materias de teletrabajo, uso y alcance de TIC, derechos laborales y obligaciones empresariales. Tampoco ha logrado adaptar el uso generalizado de TIC en organizaciones públicas. Por el contrario, pese a contadas excepciones, el gobierno en todos sus niveles parece aferrarse a los valores laborales tradicionales.
- La defensa de derechos laborales es un tema que ha sido omitido en la regulación sobre el teletrabajo. En la medida en que existan nuevos escenarios de relaciones laborales, la regulación estatal del cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales es la que más tarda en adecuarse, por lo que en muchos casos es inoportuna, ya que antes de ello se han desarrollado actividades y dinámicas que son más rígidas que la fuerza pública.
- Es necesario que el Estado nacional y niveles subnacionales enfrenten la necesidad de reformar el régimen laboral, dada la obsolescencia de sus normas, las condiciones de informalidad y precarización del trabajo, así como la actual expansión del uso de TIC para el relacionamiento social y particular.

3.2.6 **LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN EL GOBIERNO DE LUIS ARCE**

El gobierno de Luis Arce derogó el Decreto Supremo No 4218 y dejó sin efecto la resolución Ministerial 220/20. En reemplazo a estas, promulgó:

- Decreto Supremo No 4570 de 18 de agosto de 2021, que norma 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.
- Resolución Ministerial No 864/21, Reglamento para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas.

Algunas características importantes del Decreto Supremo No 4570:

- Determina las condiciones especiales de trabajo, especificando que estas no deben cambiar las condiciones generales estipuladas previamente y tampoco pueden usarse como un mecanismo de sanción.
- Su ámbito de aplicación es para las relaciones laborales nuevas o ya existentes, sujetas a la Ley del Trabajo, Ley del Estatuto del Funcionario Público, consultores individuales de línea del sector público.
- Se excluye al personal de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud y otros que por su naturaleza deben realizarse en las mismas dependencias establecidas por el empleador, pero se pueden aplicar al personal administrativo de estas entidades.
- Un punto importante es el Artículo 6, que determina la protección de las condiciones laborales:
 - Los trabajadores regulados por este Decreto Supremo no podrán sufrir perjuicio o desmedro alguno de las condiciones laborales inicialmente acordadas.
 - La remuneración que perciben los trabajadores no podrá ser afectada.
- En cuanto a los equipos y herramientas de trabajo, el Artículo 8 indica que:
 - El empleador podrá proveer los equipos y/o herramientas para estas condiciones especiales de trabajo.
 - En el sector público la asignación de equipos y herramientas debe ser realizada conforme a las previsiones establecidas en la NB-SABS³⁸ o normativa interna de cada institución.
 - Los trabajadores son los responsables del cuidado y custodia de los equipos/herramientas entregadas para la ejecución del trabajo, en caso de alguna incidencia deben cubrir el costo de la reparación o reposición.
- En el Artículo 9 se establecen las formas que pueden ser:
 - *Continua*: Se realiza fuera de las instalaciones de la institución de manera continua en días laborales.
 - *Alternada*: Se realiza fuera de las instalaciones de la institución alternando los días y horas laborales.
 - Se debe respetar la jornada vigente, límites de jornada, días de descanso y otros derechos que tuvieren los trabajadores.
 - El Artículo 11 toca el tema de la Confidencialidad, indicando que los trabajadores son los responsables de la custodia y uso de la información, tanto de la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada en aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

38 NB-SABS Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

Se define el teletrabajo como:

“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.”

- El Artículo 13 define las características del Teletrabajo:
 - Su aplicación es voluntaria, debe existir acuerdo entre las partes en forma escrita mediante mecanismos idóneos de prueba.
 - Puede acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o incorporarse posteriormente.
 - No afecta las condiciones esenciales de la relación laboral.
 - No puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.
 - Se lo podrá aplicar en forma preferente a las personas en situación de vulnerabilidad, mayores de 65 años, mujeres embarazadas y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones.
- El Artículo 14 indica en qué circunstancias no es posible aplicar el teletrabajo:
 - Si la naturaleza de las labores de los trabajadores imposibilita la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta condición especial de trabajo.
 - Si la naturaleza de la labor ejecutada no permite la adopción del teletrabajo, o los trabajadores se vean imposibilitados de ejecutarlas por circunstancias particulares y no atribuibles al mismo; estas se deben informar al empleador y de comprobarse tales circunstancias no se podrá hacer uso de esta condición.
 - Bajo ningún concepto las causales de imposibilidad de este artículo son causales de terminación de la relación laboral.

Se define el trabajo a distancia como:

“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.”

- El Artículo 17 de Características del trabajo a distancia es similar al Artículo 13, pero cambia/agrega dos incisos:
 - Las partes deberán determinar el lugar donde los trabajadores desarrollarán sus labores.
 - El empleador deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo a distancia.

La Resolución Ministerial No 864/21 que reglamenta el Decreto Supremo No 4570 determina:

- En el Artículo 3, de Igualdad de Derechos, los trabajadores que realicen su actividad laboral en teletrabajo o trabajo a distancia tendrán igualdad de derechos conforme al régimen laboral y normativa legal aplicable; no podrán sufrir afectación en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo remuneración, salarios, refrigerios, bonos legales y extralegales, vacaciones, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo y otros enmarcados en la normativa vigente.
- En el Artículo 4, toca un tema nuevo, el **Derecho a la Desconexión Digital**, con dos puntos importantes:
 - Los trabajadores tendrán derecho a no ser contactados y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de la jornada laboral establecida y durante períodos de licencias. No pudiendo ser sancionados por hacer uso de este derecho.
 - Se excluye a los trabajadores que por el nivel de responsabilidad o características propias de la actividad laboral no puedan estar sujetas a esta Desconexión Digital, o que ocupen puestos de dirección o confianza.
- Los demás artículos hablan de la adecuación de los procedimientos a la normativa en los casos que se implique que estén en condiciones especiales de trabajo.

Para finalizar, aún no se sabe si este Decreto continuará vigente una vez que termine la emergencia del Covid-19 en el país o si este se ampliará a otros sectores.

3.2.7 REFLEXIONES FINALES DEL TEMA NORMATIVO DE LA ECONOMÍA DIGITAL

- Es necesario pensar en una normativa laboral flexible que se adecue a los nuevos trabajos que se van creando con las nuevas tecnologías y a las características de los nuevos empleados que también buscan flexibilidad laboral.
- La normativa de la Economía Digital en Bolivia es liderada por el SIN, por la necesidad del gobierno de incrementar la base impositiva del país incluso reconociendo jurídicamente a las Empresas Unipersonales.
- Es necesaria la incorporación de la Empresa Unipersonal dentro del Código de Comercio u otro tipo societario como las Sociedades Anónimas Simplificadas, S.A.S. que permitan la constitución de empresas de una sola persona, que incluyen a los emprendedores digitales.
- Las sanciones de la AEMP nos dan un antecedente de cómo las empresas del exterior imponen sus condiciones en un país para terminar con la competencia local.
- Las protestas de los conductores de radio taxis se van incrementando contra las aplicaciones de transporte³⁹, exigiendo que éstas sean reguladas por la ATT y el Gobierno Central, cuando esto corresponde exclusivamente a los GAM, tal como sucedió en La Paz.
- El Derecho a la Desconexión es un gran avance de la normativa laboral, lo que resta ahora es que sea parte no solo de un Reglamento sino de la Ley del Trabajo, al respecto es necesaria actualizar esta normativa.
- También es necesario recalcar que en la elaboración de las normativas descritas en este capítulo no se evidenció participación de la Central Obrera Boliviana, máximo ente de trabajadores de Bolivia. Tampoco de sindicatos u alguna otra entidad que proteja a los trabajadores.

³⁹ Opinión, Asociación de radio móviles emprende cruzada contra las 'apps' de transporte y advierte con medidas de presión, julio de 2023. Disponible en: <https://erbol.com.bo/econom%C3%ADa/asociaci%C3%B3n-de-radiom%C3%B3viles-emprende-cruzada-contr-las-%E2%80%98apps%E2%80%99-de-transporte-y-advierte-con>.

4. Trabajadores en la economía de plataformas, la creación de contenido y el teletrabajo en la ciudad de La Paz.

Eloísa Larrea Montaña

Abordar el estudio de los trabajadores en la economía laboral digital son complejo debido a la falta de información referida a Bolivia. Por esta razón, la aproximación asumida es aún descriptiva e incipiente.

Para este estudio entendemos que un trabajador formal será aquel que tenga la garantía de sus derechos laborales y la posibilidad de acceso a beneficios sociales (aguinaldo, vacaciones, permisos laborales, seguro médico, aportes a AFP, etc.). Asimismo, consideramos la intervención del Estado desde la otorgación identificación tributaria (NIT).

Actualmente existe una variedad de textos que tratan de entender y estudiar la economía de plataformas y también del trabajo en este tipo de economía, debido a su masiva y rápida dispersión. Hemos encontrado distintas tipologías que clasifican según temática o actividad a estas nuevas dinámicas de trabajo.

Cuadro 4.1: Clasificación de Plataformas Digitales

AUTOR (ES)	CLASIFICACIÓN	TIPOS
MADARIAGA ET AL. (2019)	Finalidad	Economía Colaborativa
		Economía bajo demanda
	Factor Productivo	Intenso en capital
		Intenso en trabajo
	Tipo de servicio y calificación	Servicios virtuales de clasificación alta
		Servicios virtuales de baja calificación
		Servicios físicos de complejidad media alta
Servicios físicos de complejidad baja		
BERG ET AL. (2019)	Lugar de actividad	Basadas en la Web
		Basadas en la ubicación
SRNICEK (2019)	Producto final	Plataformas publicitarias
		Plataformas de la nube
		Plataformas industriales
		Plataformas de productos
		Plataformas austeras
VAN DIJCK (2016)	Producto final	Redes sociales
		Contenido generado por usuarios
		Mercadotecnia y comercialización
		Juegos y entretenimiento

FUENTE: EXPLOTACIÓN DIGITAL, PÁG. 48.

4.1 PLATAFORMAS DE VTC Y PLATAFORMAS DE DELIVERY

Para analizar esta sección se usaron los principios de FairWork (Ver Anexo 4), que en base a cinco principios realiza un ranking de las distintas plataformas en varios países, estos principios son: Pago justo, Condiciones justas, Contratos justos, Gestión/Administración justa, Representación justa.

4.1.1 PLATAFORMAS DE VTC (VEHÍCULO DE TRANSPORTE CON CONDUCTOR)

Se han realizado entrevistas a conductores que trabajan con Uber, inDriver y Yango. El modelo de negocio varía de empresa a empresa, en Uber y en Yango⁴⁰ la tarifa la determina el algoritmo, en inDriver la tarifa se determina por un acuerdo entre el pasajero y el conductor. Se evidenció que estas plataformas establecen precios más bajos por sus servicios en comparación a los servicios de transporte de taxi tradicionales. Un operador de Yango nos explicó que por los precios que maneja el transporte local, no son una competencia. La competencia es con las otras plataformas que ofrecen un servicio similar.

Debemos tomar en cuenta que el precio del servicio es considerado bajo en zonas centrales y residenciales de las ciudades donde el costo de vida es más alto. Sin embargo, en las zonas alejadas donde el costo de vida es bajo, el precio que ofertan las plataformas es alto y prohibitivo.

“Eso en mi contexto, un taxi puede costar 20 bolivianos sin carga desde mi zona hasta la ceja y 25 bolivianos con carga. Con InDriver me costaría unos 40 bs. Lo mismo con los pedidos, depende porque puedes encontrar delivery de dos bolivianos por plato” (Entrevista a ex conductor de Dinki residente en la portada, 2022).

De todas formas, estas plataformas de VTC logran captar un mercado compitiendo con costos bajos. Captan un mercado con ciertos consumos, niveles de ingreso y conocimientos digitales.

40 Al momento de redactar este documento Yango se encontraba ingresando al mercado boliviano y su tarifa mínima era de 7 Bs.

Cuando realizamos el trabajo de campo pudimos encontrar dos tipos de trabajadores en este rubro. Algunos trabajan de radio taxistas y al mismo tiempo usan las plataformas VTC para generar más ingresos. Y otro grupo de personas tiene alguna primera fuente para generar ingresos y este trabajo se presenta como una segunda manera de generarlos. Como lo es en el caso de uno de los entrevistados: *“Yo solo trabajo en la noche y los días que puedo, un poco también es una forma de distraerme y despejar mi cabeza. No es mi fuente principal (...) Soy ingeniero informático y doy clases en una universidad privada”* (Entrevista a un conductor de Indriver, 2022). Llamamos la atención aquellas personas que están trabajando con organizaciones locales de transporte y al mismo tiempo con estas plataformas digitales: *“Se ganaba mejor con el radio taxi, pero esta es otra opción para mejorar el trabajo. Sobre todo, para los jóvenes, porque son ellos los que ahora utilizan estas plataformas y hay que ponerse al día, pero no está mal”*. Aún con la competencia, las organizaciones locales de transporte siguen operando y una manera de hacerlo es que parte de sus “asociados” o “asociadas” trabajan para la organización local y la plataforma digital.

A. PRINCIPIOS DE FAIRWORK PARA LAS PLATAFORMAS DE VTC

En base a los cinco principios analizamos estas plataformas en Bolivia:

Pago Justo

En el caso de Uber, la aplicación descuenta al conductor un porcentaje del pago que realiza el usuario, el porcentaje que recibe la aplicación no está sujeto a negociación, es determinado directamente por la aplicación. En el caso de InDriver los conductores pagan por usar la aplicación y se quedan con todo el monto que paga el usuario. Los conductores, en general usan estas aplicaciones para tratar de mejorar sus ingresos y en lo posible usan más de una. En su mayoría aún de los taxistas el uso de aplicaciones no es su principal fuente de ingreso.

Condiciones justas

Uber tiene un seguro sólo si el incidente ocurre en el momento en que se está transportando a un cliente. Es decir que si el incidente ocurre cuando el Uber está llegando al punto de encuentro o está esperando al cliente, el seguro no lo cubre.

En InDriver y Yango los conductores consultados no supieron responder por qué aún no habían ocurrido incidentes, al ser plataformas nuevas.

En caso de enfermedad, las plataformas no brindan ninguna ayuda siendo los conductores los responsables de su salud.

Contratos Justos

Los conductores firman contratos para el uso de InDriver y Uber. Sabemos que los trabajadores firman y lo reenvían. Se evidenció que los conductores no leen el contrato, sino que es simplemente una formalidad para que ellos entren a trabajar con las plataformas. En el caso de Yango, no se pudo determinar la existencia de un contrato.

Gestión Justa

Ninguna de las plataformas tiene atención personalizada, los conductores tampoco han buscado comunicarse con alguna persona de estas plataformas. La comunicación es por medio de Bots en WhatsApp.

Representación Justa

En Bolivia, el sector transporte es un gremio fuerte, pero en el caso de los conductores que usan estas plataformas, sólo los que son radio taxis pertenecen a un gremio, aunque este no interviene en ninguna forma en una negociación con las plataformas. Un aspecto interesante es que los conductores tampoco alegaron la necesidad de organizarse.

En cuanto a los requisitos para ingresar a estas plataformas, los conductores sólo mencionaron que el modelo del auto no sea muy antiguo (Uber es el que pide modelos más nuevos) y tener una licencia de conducir. Los otros requisitos los conductores no los consideran importantes y tampoco se evidenció que las plataformas exijan documentación al respecto.

4.1.2 PLATAFORMAS DE DELIVERY

En este caso levantamos información sobre las empresas PedidosYa y Yaigo⁴¹.

A. LA INDEPENDENCIA LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY

Observamos que se identifica a estos trabajadores y estas trabajadoras como “independientes”, ya sea desde la academia, de las personas que realizan la actividad, del empleador o empleadora y también desde el Estado. Ser independiente, en este contexto, implica trabajar como pequeños empresarios autónomos, es decir, como *freelancer* (Pantoja, 2021). Desde la mayor parte de bibliografía revisada que ha sido producida a nivel nacional, al mismo tiempo que se habla de trabajadores independientes se reconocen las relaciones de dependencia o subordinación.

Claramente la categorización de estos/as trabajadores/as como independientes proviene desde las mismas plataformas que ofrecen el servicio y con un claro objetivo. El lema de las empresas repartidoras es “*sé tu propio jefe*”. Sin embargo, esta “independencia” esconde una precariedad laboral notable debido a que no son reconocidos como empleados o empleadas (pese a que cumplen con lo que la ley define como trabajo subordinado): no tienen prestaciones por ser trabajadores o trabajadoras, como salud, pensiones, retiro y otras condiciones básicas que deberían tener las y los trabajadores (Finerio, 2020).

También debemos considerar que existe una auto identificación por parte de los trabajadores y las trabajadoras como independientes. Una de las preguntas que realizamos a nuestros entrevistados fue si se consideran trabajadores independientes o dependientes. Todos los/las operarios/as de plataformas de delivery contestaron que se consideraban trabajadores independientes. Esto se debe a que para ellos el poder “*escoger sus horarios y días de trabajo*” significa que no dependen de un empleador. Al mismo tiempo, en el caso de una de las empresas de delivery, el Estado reconoce su identificación tributaria como si cada trabajador fuese una empresa unipersonal, están registrados en ese tipo de unidad económica en el Servicio Plurinacional de Registro de Comercio (SEPREC antes FUNDEMPRESA).

Desde este texto, entendemos la independencia desde la posibilidad de decidir las condiciones de tu trabajo en general, con qué clientes trabajar, precio, lugar de trabajo, días de descanso, entre otras cosas. De esta forma es que eres tú “propio jefe” determinando cómo serán tus condiciones de trabajo. Estas personas están condicionadas en diferentes aspectos, por ejemplo, no pueden rechazar pedidos debido a que si lo hacen les bloquean la cuenta por un tiempo determinado. Por lo general, no pueden escoger las rutas de sus viajes o la zona donde trabajarán, tampoco definen el precio de las tarifas, ni su ganancia.

41 Al momento de realizar este documento aún se llamaba “Yaigo”, después pasaría a llamarse Yummy, adoptando el nombre de su casa matriz.

B. GESTIÓN ALGORÍTMICA Y SISTEMA DE PREMIOS Y CASTIGOS

Las empresas crearon un sistema de premios y castigos para estandarizar el trabajo de los operarios, incentivar que éstos trabajen más horas y tengan un régimen de producción.

En este contexto *“los trabajadores de plataformas lo saben bien. La gestión algorítmica de los trabajadores tiene estos mismos procesos y objetivos. Extraer datos de nuestra performance laboral, diseñar premios y castigos (como poder elegir horarios o subir de nivel accediendo a mejor salario), para orientar nuestro comportamiento a aceptar pedidos, trabajar más y ser más eficiente”* (Sofía Scasserra, 2022).

Las plataformas recopilan datos para medir el rendimiento de cada operario, y a través de sus estadísticas, condicionan su productividad, aprovechan el sistema de premios y castigos. Es decir, no es la persona quién elige cuánto trabaja –a pesar de ser “su propio jefe”– sino la plataforma.

Como lo hemos mencionado anteriormente, el trabajador se auto identifica como independiente basándose en la flexibilización de su horario de trabajo, la cual es un mito. Ejemplificamos con el caso de los conductores de PedidosYa. Los conductores están clasificados en niveles según la cantidad de pedidos y horas y días que trabajan. Si un conductor no rechaza ningún pedido y trabaja aproximadamente entre 10 y 13 horas al día, 6 o 7 días a la semana, se lo posicionará en el nivel 1. Eso significa que por estar en ese nivel obtendrá ciertos beneficios (premios). La persona podrá escoger en qué horario trabajar y la zona. También significa que tendrá un ingreso de entre Bs. 7.000 y Bs. 10.000. En caso de que el conductor se encuentre en un nivel inferior, dos o tres, se debe a que ha rechazado pedidos o trabaja pocas horas en la plataforma. Estar en niveles inferiores implica que la persona operaria no goce de varios privilegios. Esa persona tendrá horarios preestablecidos de los cuales puede escoger en caso haya varias opciones. Tampoco podrá escoger la zona en la cual trabajar. Lo que significa menor demanda, mayor congestionamiento vehicular y por lo tanto un trabajo con mayor dificultad y menores ingresos, es decir, un castigo.

De esta manera, podemos observar claramente dos aspectos: el algoritmo que premia al que trabaja más tiempo y castiga al que no. También observamos una “flexibilización horaria” mitificada, ya que igualmente se encuentra condicionada por el algoritmo. El trabajo del conductor es controlado y condicionado por la plataforma para que trabaje más horas o mínimamente se estandarice a un nivel de producción.

Entonces, cuando hablamos de trabajadores de plataforma, no estamos realmente hablando de trabajadores independientes, sino que este término se convierte en una argucia conceptual justamente para evitar dar beneficios y seguridad social a sus dependientes. Las personas que realizan estas actividades son dependientes y están subordinadas a las condiciones que están programadas en la plataforma.

A pesar de que ambas empresas (PedidosYa y Yaigo) ofrecen servicios similares, observamos diferencias importantes. Por ejemplo, no solicitan los mismos requisitos a sus trabajadores, tienen distintos mecanismos para la comunicación con los mismos y manejan procedimientos diferentes. Hablando de los requisitos, no necesariamente el pedir menos requisitos implica una mejor posición para la empresa en la reclusión de sus conductores. *“Son diferentes cosas las que tenemos que entregar a PedidosYa hasta el registro en FUNDEMPRESA y NIT, son varias ya ni me acuerdo todas. Antes yo trabajaba en Yaigo y te piden menos cosas, pero es mejor trabajar con una empresa seria, el hecho de ser una empresa unipersonal me facilita acceso a un crédito del banco”* (Entrevista a un conductor de PedidosYa, 2020). Algunos de nuestros entrevistados consideraban que el estar registrados como empresa unipersonal y aportar al sistema tributario les abrirá ciertas posibilidades como la posibilidad de solicitar un crédito y que esto no solo implica más obligaciones por parte de ellos.

Por otro lado, en cuanto a la comunicación con sus trabajadores, en el caso de Yaigo (Ahora Yummy) aún no lograron que la aplicación se encargue con totalidad de la organización de sus trabajadores. Por tal motivo, había coordinadores que organizaban grupos en WhatsApp y por medio de ellos hacían cierto seguimiento a sus trabajadores o les solicitaban que trabajen en ciertas horas en las que había más demanda del servicio. En el caso de PedidosYa, no tienen esta forma de organizarse ya que es la aplicación la que designa automáticamente las opciones de horario. Trabajadores de esta plataforma nos informaron que podían comunicarse con coordinadores, pero que no lo veían necesario.

C. HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE LOS DELIVERY

Los/as trabajadores/as de estas plataformas requieren mínimamente como herramientas de trabajo un medio de transporte rápido –normalmente una motocicleta–, un celular, un uniforme y mochilas especiales para cargar los pedidos. Mientras que en Yaigo los conductores deben pagar por los equipos una vez empiecen a trabajar, PedidosYa facilita los equipos y luego descuenta el precio de estos de la paga al conductor. Es decir, la política de ambas empresas es que el empleador no se responsabiliza de garantizar a sus trabajadores los equipos necesarios para trabajar, es más, en el caso del celular, el vehículo y acceso a internet, es el/la trabajador/a quien asume con totalidad la adquisición de estos. Nos pareció interesante que en ambos casos sea el/la trabajador/a quien esté pagando por su equipo, pero los trabajadores consideraban que en el caso de que Yaigo si se presentaba como un inconveniente y en el otro caso, no. En el segundo caso se consideraba que era la empresa quien facilitaba el equipo y no se lo veía como una vulneración a sus derechos o un inconveniente a diferencia del primer caso. Es decir, darles los uniformes y cobrar después por los mismos es un mecanismo para no generar un descontento en los trabajadores y que consideren que la empresa es quien les facilita el equipo.

Aunque las personas entrevistadas no lo hayan indicado así, por las razones mencionadas, se observa una situación precaria por parte de los trabajadores de plataforma que vulnera derechos mínimos. El ser reconocidos como independientes desde el Estado, desde la empresa y desde ellos y ellas mismos/as, impide que tengan un contrato laboral. Eso significa la pérdida de los derechos de una jornada laboral de un máximo de 8 horas, un pago diferenciado por domingos y feriados, aguinaldo, vacaciones, beneficios sociales, incremento salarial, sistemas de seguridad social, entre otros. En cuanto a los sistemas de seguridad social, se refieren a los “*seguros que se encargan de la atención médica destinada a curación, rehabilitación ya sea por: enfermedad común, maternidad y riesgos profesionales*” (Ministerio de Trabajo, empleo y previsión Social, 2020). En el caso de los trabajadores de VTC y delivery la empresa no se encarga de darles un seguro de salud. Algunos están inscritos en el Sistema Universal de Salud (SUS). En una de las empresas de delivery no solo no provee un seguro, sino que también es un requisito que cada trabajador pague un seguro privado para la moto.

La pregunta es, si estamos observando una clara precarización de los derechos del trabajador ¿Por qué las plataformas siguen siendo opciones laborales interesantes? Estas nuevas dinámicas laborales no solo se presentan como opción al desempleo, sino que también posibilitan tener un ingreso mayor. El ingreso de estos trabajadores es tendencialmente mayor al mínimo, pero varía según las horas que trabaje. En el caso del *delivery*, si estos trabajan más de cinco días a la semana, en un promedio de diez a trece horas diarias, incluidos fines de semana y feriados pueden llegar a generar un ingreso entre Bs. 7.000 y Bs. 10.000. Esta es una de las formas en la que se manifiesta el sistema de premios y castigos, que en este caso premia a quien trabaja más horas. Es un sistema que remunera sin considerar los derechos de las personas y que la jornada no debería ser mayor a ocho horas de trabajo.

Desde el momento en que estos operadores no son considerados dependientes, dejan de ser sujetos de derecho laboral. Pero se debe reconocer que esta situación no se está presentado como un inconveniente para los trabajadores ya que priorizan tener un ingreso que sea más alto que el salario mínimo y se consideran privilegiados por tener un “horario flexible”. Al no poder gozar de sus beneficios y verse desprovistos de derechos, como el derecho a una jubilación, seguro médico, entre otros, podemos decir que son trabajadores informales. Llegamos a identificarlos de esta manera desde una óptica que prioriza sus derechos.

D. PRINCIPIOS DE FAIRWORK PARA LAS PLATAFORMAS DE *DELIVERY*

En base a los cinco principios se analiza principalmente a PedidosYa y Yaigo.⁴²

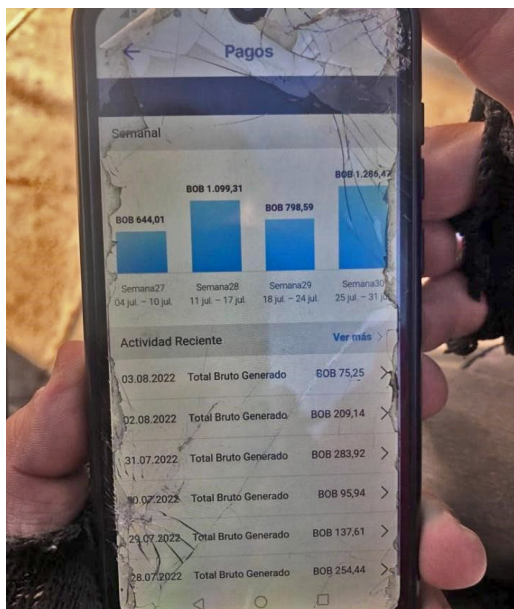
Pago justo

Las personas que trabajan en *delivery* lo ven como una buena opción laboral, porque pueden llegar a ganar mucho más que el salario mínimo en Bolivia, pese a que son ellos los que pagan los costos operativos (conexión a internet, uniforme, celular, entre otros).

Los *drivers* consideran que PedidosYa es una empresa más seria, ya que toda la información de pagos está en la aplicación y el pago se realiza a tiempo, algo que no sucede con Yaigo y Dinki, donde no se tienen reportes tan detallados.

42 Se realizó una sola entrevista a trabajadores de Dinki.

Foto 4.1.: Ingreso semanal de un driver de PedidosYa



FUENTE: INGRESO DE UN TRABAJADOR DE DELIVERY DE PEDIDOSYA.

Condiciones justas

El sistema de premios y castigos genera una auto explotación de los trabajadores, es decir si se quiere tener mejores condiciones de trabajo (mejores zonas, más pedidos, mejores horarios) se tiene que trabajar más.

Esto es más claro en PedidosYa, donde los trabajadores están categorizados en niveles. En Yaigo y Dinki no existen niveles, pero si el rendimiento del trabajador es mayor le permitirá tener condiciones más favorables para generar más ingresos.

En cuanto al seguro de salud, PedidosYa exige que los trabajadores contraten un seguro privado del Banco Bisa, que cubra hasta terceras personas, Yaigo y Dinki no piden ni obligan este tipo de seguro.

Respecto al equipo de trabajo, PedidosYa entrega uniforme y mochila al momento en que el trabajador es contratado, el costo le será descontado de las ganancias futuras en un plazo determinado. Sin embargo, al consultar a los trabajadores de PedidosYa sobre esta situación ellos asumen que es una dotación y no una compra. Mientras que Yaigo y Dinki, venden las mochilas antes de que los trabajadores empiecen a recibir pedidos.

Contratos justos

Respecto a este punto, los trabajadores indican que no leen los contratos y que es solo es un formalismo, sin embargo, entienden que firmar un documento con la plataforma le da seriedad al acuerdo y que este tiene validez legal.

Sin embargo, un punto del que sí están conscientes los trabajadores es la exclusividad, ellos indican que en el caso de PedidosYa y Yaigo, los contratos tienen una cláusula de exclusividad que les impide trabajar para otras empresas de delivery. No se pudo confirmar esta afirmación porque no obtuvimos acceso a los documentos.

Gestión justa

En el caso de Yaigo y Dinki, no existe comunicación con la gente de la plataforma, en PedidosYa se da una comunicación a través de WhatsApp y se puede tener reuniones de información por alguna plataforma virtual con personas de la empresa.

Representación justa

Existen grupos colaborativos en WhatsApp, que son ante todo de información y para dar alertas sobre incidentes.

En cuanto a crear una posible organización de trabajadores de delivery, estos indicaron que no lo consideraban necesario porque:

- No se consideran trabajadores dependientes, sino independientes.
- Muchos consideran que esta actividad es temporal, no consideran que estarán en ella durante mucho tiempo, es decir no se considera una profesión u oficio.

4.1.3 **MODELOS DE NEGOCIOS EN LAS PLATAFORMAS DE VTC Y PLATAFORMAS DE DELIVERY**

Si bien estos modelos de negocio se presentaron como modelos innovadores y tuvieron un crecimiento exponencial durante la pandemia del Covid-19, pudimos notar estas características:

- El mercado que captan estas plataformas es limitado. Hay una cantidad de personas con ciertos estándares de consumo e ingresos que puede y recurre a estos servicios de forma regular.
- Estas empresas buscan controlar el mercado total, es así que las empresas internacionales al llegar a un país subvencionan el servicio, recurren a prácticas como la firma de exclusividad con restaurantes, rebaja del costo de entrega, pagar más a los repartidores o conductores, es decir recurren a prácticas monopólicas, esto porque su capital de trabajo no proviene en este momento del servicio en sí, sino de fondos de inversión generados en los países donde está su matriz. En el caso de PedidosYa, ésta es Delivery Hero en Alemania, y para Yaigo, Yummy, en Venezuela.
- Cuando se han consolidado en una buena parte del mercado empiezan a subir gradualmente los precios, pagar menos a los repartidores, subir el costo a los restaurantes, etc. Esto con el fin de aumentar sus ganancias.
- Empiezan a mutar hacia otro tipo de negocios, en estos momentos PedidosYa es prácticamente un Marketplace, Uber a través de Uber Eats y Yango realizan entregas a domicilio de distintos productos.

4.2 **CREADORES DE CONTENIDO EN BOLIVIA QUE GENERAN INGRESOS**

Ahora bien, pasamos a nuestro siguiente grupo de análisis, personas que están obteniendo ingresos por la generación de contenido en redes sociales (YouTube, TikTok, Instagram y Facebook). Lo primero que debemos recalcar cuando hablamos de este grupo es su diversidad. Esta característica la desarrollaremos a continuación.

Antes de continuar con esta breve descripción, es bueno aclarar que, en este texto, cuando nos referimos a creadores/as de contenido tomamos en cuenta a aquellas personas que están generando un material digital que se publica en redes sociales y responde a intereses o entretenimiento de una audiencia para generar ingresos, ya sean una fuente principal o secundaria. Establecimos que un criterio para delimitar nuestro estudio y coherente a nuestra temática (el trabajo) sea considerar que exista una remuneración por esta acción.

4.2.1 CREADORES DE CONTENIDO QUE GENERAN INGRESOS A TRAVÉS DE CONTRATOS CON EMPRESAS

Una forma para generar ingresos realizando contenido en redes, y quizá la forma más común de hacerlo en Bolivia, es a través de contratos con marcas. Las marcas contratan a influencers⁴³, según la cantidad de seguidores que tienen o del nivel de interacción con ellos; pueden no tener una gran cantidad, pero estar interactuando con un porcentaje relevante de ellos. A estos dos criterios para ofrecerles un contrato se suma la temática que él/la creador/a de contenido trabaja en el perfil. Generalmente, las personas que cumplen con estos criterios son figuras públicas que al mismo tiempo tienen contratos con marcas para generar contenido en algún perfil de sus redes sociales, aunque no es una regla. También están las personas que trabajan solamente para redes sociales y han iniciado su carrera en las mismas.

Los contratos con marcas son temporales. En estos contratos se establece cierta cantidad de contenidos con características específicas y la remuneración por ello. En las entrevistas que tuvimos, el contrato de mayor duración era de un año. En estos documentos se estipula el intercambio, pero no se establece ninguna cláusula respecto a beneficios o seguridad social. Aquellas personas que están bajo esta lógica se encuentran dentro de la subcontratación. Dentro de esta dinámica pudimos ver que es posible generar diferentes cantidades de ingresos. Se presentan casos donde están ganando menos del salario mínimo al mes y aun así es el ingreso principal de la persona. También identificamos casos en el que un solo contrato puede superar por mucho el salario mínimo, y se presentan ocasiones donde se tienen varios contratos a la vez.

4.2.2 CREADORES DE CONTENIDO QUE GENERAN INGRESOS DE LA PLATAFORMA DIRECTAMENTE

El segundo grupo que identificamos responde a otra dinámica. Hay personas que producen contenido digital, lo publican y generan ingresos por medio de plataformas, ésta paga un monto específico por la publicidad que se muestra durante la visualización de este, similarmente a los medios de comunicación tradicionales que cobran por la publicidad mostrada durante sus programaciones.

El monto de dinero que se paga por publicidad difiere según la plataforma y la estrategia en temática del video. Tenemos entendido que Facebook paga mucho menos por publicidad que YouTube. Por otro lado, Instagram no paga por ello, TikTok paga por visualizaciones, pero ya está abriendo canales para la publicidad también. En el Cuadro 4.2 resumimos los requisitos, forma de pago y como se gana dinero directamente con las redes sociales.

⁴³ Persona que destaca en una red social u otro canal de comunicación y expresa opiniones sobre un tema concreto que ejercen una gran influencia sobre muchas personas que la conocen.

Cuadro 4.2: Forma de pago, requisitos y como se gana dinero con las redes sociales

RED SOCIAL	FORMA DE PAGO	REQUISITOS PARA MONETIZAR	CÓMO SE GANA
YOUTUBE	- Cheque - Transferencia Bancaria - Western Union	- 1.000 Suscriptores - 4.000 horas de visualización de videos en el último año o 10 millones de visualización en los shorts en el último año - Pasa por revisión de políticas	- Supers - Venta de productos - Miembros - Visualizaciones y publicidad
TIK TOK	- PayPal	- Tener más de 1.000 seguidores para realizar transmisiones en vivo - Tener más de 10.000 seguidores para recibir regalos - Tener 100 mil visualizaciones en los últimos 30 días. - Pasa por revisión de políticas	- Te llegan donaciones que se transforman en diamantes que se los puede cambiar por dinero - Tik Tok Shopping - Fondo de creadores no disponible en Bolivia
FACEBOOK	- Transferencia Bancaria - PayPal	- Tener una página con al menos 10.000 seguidores - Pasa por revisión de políticas	- Estrellitas - Publicidad - Visualizaciones
TWITCH	- Ingreso directo o ACH - Cheque - Transferencia bancaria - PayPal	Tiene varios niveles, el más básico exige: - Haber transmitido mínimo 8 horas en 7 días diferentes a lo largo de los últimos 30 días - Tener un mínimo de 50 seguidores - Tener una media de 3 espectadores o más por streaming	- Suscriptores de pago - Programa de afiliados - Donativos - Publicidad - Visualizaciones - Programa de partners

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

Tres aspectos importantes que considerar son:

- **Forma de pago**, para la transferencia bancaria es necesario conocer datos del banco como el código Swift y el costo de la transferencia, en el caso de PayPal no está disponible para recibir pagos en Bolivia.
- **Impuestos**, desde mediados del 2021 YouTube cobra un impuesto para el gobierno de Estados Unidos el cual se puede reducir relleno el Formulario W-8 BEN. Algo similar sucede con Facebook.
- **Propiedad Intelectual**, en el caso de Facebook y sus reproducciones en multimedia son más estrictos con los derechos de propiedad Intelectual que YouTube. Esto es algo que pasa generalmente cuando la plataforma ha alcanzado niveles muy altos de audiencia y está en espacios de regulación, por ejemplo, en estos momentos TikTok está lleno de contenido que tiene protección de derechos de autor, pero al estar en China la regulación de propiedad intelectual aún no lo alcanza. El no tener claro el tema de propiedad intelectual puede ocasionar severos daños económicos al creador de contenidos ya que las empresas pueden no solo borrar, sino sancionar a estas cuentas. Incluso videos que fueron subidos hace más de 15 años pueden ser objeto de reclamo de propiedad intelectual.

Este segundo grupo tiene una característica específica que nos permite identificarlos. El aspecto que debemos destacar es que se encargan de todo el proceso de trabajo. Es decir, se encargan de pensar el material de multimedia digital que se producirá, luego producen ese material, editan el mismo y lo publican. Posteriormente interactúan con las personas que comentan o les escriben mensajes. Se presentan casos donde alguien puede colaborar con ellos cuando deben producir el contenido. Esta colaboración se da principalmente en los casos donde el material es sobre el/la *influencer*. La persona que colabora, lo hace generalmente filmando o fotografiando al creador de contenido.

Debemos hacer hincapié en que las publicaciones del contenido que se sube deben hacerse de forma constante. Las personas entrevistadas nos comunicaron de manera reiterada que la forma en la que pueden ganar más dinero es invirtiendo más tiempo en la generación de contenido. De esta forma, tienen más posibilidades de que alguno de sus videos tenga más vistas, eso implicaría que deben trabajar más. En las entrevistas que realizamos preguntamos acerca del tiempo de trabajo y las respuestas que obtuvimos fueron que en general les toma más tiempo que una jornada laboral de ocho horas.

“No puedo medir, depende. Como tengo contenido de viajes (...) es lo que me toma planificar mi viaje, viajar, filmar, volver a casa. Luego reviso todo el material que tengo, voy escogiendo y de ahí saco lo mejor para hacer mi video. Están las horas de edición que hago que me deben tomar un día y luego lo publicaré. (...) Lo más cansador son los viajes, por eso me tomo unos días después para recién ver lo que filmé y editar” (Creador de contenido 1, 2022).

“Yo trabajo desde las 8 de la mañana hasta las 10 o 12 de la noche. Me tomo unas horas al día para mi espacio recreativo. Donde estudio lo que se está haciendo de mi tema, reviso historias o contenido para yo generar el mío. Necesito mi espacio para poder proponer algo en lo que hago” (Creador de contenido 2, 2020).

Los ingresos que generan pueden variar según la temática de su contenido, la cantidad de videos que realizan, por la cantidad de seguidores, etc. Los factores que hacen que ganen más del salario mínimo o menos son múltiples. Nos pareció interesante que, a pesar de ello, personas que se dedican a este rubro logran tener un ingreso estándar (relativamente estable) según sus propias condiciones.

En los siguientes cuadros tenemos las listas de los 10 youtubers y 10 tiktokers con mayor cantidad de suscriptores a marzo de 2023, varios de ellos generan ingresos por sus contenidos directamente desde las plataformas o como se mencionó por contratos publicitarios.

Cuadro 4.3: Los 10 youtubers con más suscriptores de Bolivia a marzo de 2023

NOMBRE DEL CANAL	LINK DEL CANAL	SUSCRIPTORES	VISTAS
FAVIO APAZA-MANSON	youtube.com/@FavioApazaMansOn	3,24 millones	121,81 millones
EDSON FDB	youtube.com/@EdsonCastro	2,96 millones	804,53 millones
ELIAS AYAVIRI	youtube.com/@EliasAyaviriOficial	2,56 millones	575,50 millones
AKILES	youtube.com/@Akiles69	1,97 millones	4,69 millones
CARLOS FERIA STORIES OFICIAL	youtube.com/@carlosferiastoriesoficial	1,47 millones	48,09 millones
JHONATAN SOLIS	youtube.com/@JhonatanSolis	1,39 millones	64,31 millones
PAPIEDSON	youtube.com/@EdsonCastroR	1,32 millones	147,31 millones
CONSEJOS PARA DIABÉTICOS	youtube.com/@consejosparadiabeticos	1,17 millones	119,099
UNITEL BOLIVIA	youtube.com/@unitel-bolivia	1,13 millones	545,14 millones
MR.MANDIBULAS	https://www.youtube.com/@Mr.Mandibulas	1,09 millones	193,36 millones

FUENTE: EN BASE A DATOS DE SOCIALBLADE [HTTPS://SOCIALBLADE.COM/YOUTUBE/TOP/COUNTRY/BO/MOSTSUBSCRIBED](https://socialblade.com/youtube/top/country/bo/mostsubscribed) A MARZO DE 2023.

Cuadro 4.4: Los 10 tik tokers con más suscriptores de Bolivia a marzo de 2023

NOMBRE DEL TIK TOKER	LINK DEL CANAL	SEGUIDORES	ME GUSTAS
ALBERTINA SACACA CAL	tiktok.com/@albertinasacaca1	7,4 millones	154,5 millones
FABRU_BLACUTT*	tiktok.com/@fabrublacutt_	6,5 millones	109,4 millones
LEONEL FRANSEZZE	tiktok.com/@leonelfransezze	6,4 millones	143,2 millones
WARA CORNEJO GARCIA	tiktok.com/@waracornejo0412	4,6 millones	83,3 millones
ALE PINEDO	tiktok.com/@alepinedotv	4,6 millones	80,3 millones
ALEXIUS	tiktok.com/@soyalexius	4,3 millones	43,9 millones
VIC BUSTILLOS	tiktok.com/@flakawexita	3,7 millones	122,5 millones
MARIA LEYDI	tiktok.com/@marialeydi21	3,4 millones	111,2 millones
CRISS EMPRENDE	tiktok.com/@crissemprende	3,1 millones	53,7 millones
J.	tiktok.com/@juli_antecam	2,3 millones	50,2 millones

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A VARIOS RANKINGS DE USUARIOS DE LA PLATAFORMA.

*EN MAYO DE 2022 TIK TOK ELIMINÓ LA CUENTA DE FABRU BLACUTT QUE TENÍA 18 MILLONES DE SEGUIDORES.

4.2.3 EMPRESARIOS DE CREADORES DE CONTENIDO

Pasemos a describir algunos aspectos del tercer y último grupo. Este grupo tiene similitudes al anterior. La primera es que obtienen ganancias de la plataforma de la misma manera ya mencionada. La principal diferencia con el segundo grupo es que estas personas no trabajan individualmente, sino que el/la creador/a de contenido subcontrata un equipo. Explicaremos esta dinámica a continuación.

Esta subcontratación se puede presentar en los casos en que el/la creador de contenido no produzca un material audiovisual digital en el que esté presente, por ejemplo. Es decir, el contenido no trata sobre su persona y es posible contratar a un equipo que se encargue de la producción de este. Una productora audiovisual que se ocupe de filmar y capturar imágenes para que posteriormente sean publicadas. De esta manera se puede trabajar con diferentes temáticas y manejar varios perfiles o páginas simultáneamente. En uno de nuestros casos no solo se subcontrataba para la producción de contenido. *“También les pago a tres personas más. Pero ellas solo hacen el trabajo de hormiga que yo no tengo tiempo para hacer (...) manejan cosas básicas, algunas cosas con datos y otras que necesito”* (Creador de contenido para Facebook, 2022).

En estos casos donde podemos identificar una subcontratación en cadena, se posibilita la capacidad de generar más ingresos. Al mismo tiempo, el creador tiene más tiempo libre y menos carga laboral. Cuando preguntamos sobre sus derechos laborales, uno de nuestros entrevistados consideraba que no era un problema no tenerlos, ya que por la cantidad de ingresos que obtenía, *“10 veces más que el salario mínimo aproximadamente”*, puede pagarse un seguro de salud y de vida, viajes para sus vacaciones, etc. Se tendría que investigar más acerca de cómo son las características de las dinámicas de subcontratación y las condiciones laborales de las personas que están bajo esta lógica, pero ese sería otro estudio.

4.2.4 DEPENDENCIA O INDEPENDENCIA DE LOS CREADORES DE CONTENIDO

Para terminar el análisis de algunas de las características de este grupo, hablaremos sobre su autoidentificación como trabajadores dependientes o independientes. En el caso del primer grupo, la dinámica laboral es la de un freelancer y en ambos grupos, trabajan directamente con el algoritmo de las plataformas. Por esta razón, desde nuestra perspectiva podríamos suponer se autoidentifican como independientes. Pero no se da el caso, los creadores de contenido en los tres grupos se identificaban como dependientes a las condiciones de la plataforma y, por lo tanto, a la misma. Esto porque deben seguir con ciertas “normas estrictas” para que su contenido no sea denunciado o automáticamente borrado por la misma plataforma. De no cumplir con estas normas el algoritmo puede castigarlos ya sea borrando el contenido, bloqueando la cuenta por un tiempo determinado o eliminando por completo la cuenta.

4.3 TELETRABAJADORES

4.3.1 TELETRABAJO ANTES DE LA PANDEMIA

Antes de la pandemia del Covid-19 un pequeño porcentaje de trabajadores ya teletrabajaba en Bolivia, ya sea para empresas del exterior o empresas locales que habían hallado en esta forma de trabajo una oportunidad para contratar talento más allá de sus ciudades. No nos referimos a las microtarefas que se comentan en el Capítulo 1, sino a gente que cuenta con contratos, salario fijo o por producto, pero van más allá de una relación temporal o tareas específicas, gente que forma parte del staff de estas empresas. Las características de estos trabajadores, sin embargo, no son comunes a la mayoría, algunas de ellas son:

- Cuentan con una adecuada conexión a internet.
- Hablan inglés (u otro idioma) por lo menos a nivel intermedio.
- Cuentan con una alta especialización en alguna profesión.
- Cuentan con la tecnología necesaria para desarrollar sus funciones.
- Por la remuneración que ganan aportan en forma privada a la AFP o cuentan con seguros médicos privados.

Como se puede observar, esta gente quizás representa menos del 1% de la masa laboral de Bolivia y al tener un contrato que es regulado por la legislación de otro país, este no tiene validez en el territorio nacional. En otras palabras, son trabajos informales que están fuera de la normativa laboral boliviana. Por lo general ganan en dólares americanos y el pago les llega de manera electrónica, por transferencia bancaria o remesa, según mencionan algunos de los entrevistados. Las empresas son bastante serias en cumplir con lo acordado en el vínculo laboral.

4.3.2 TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA

La llegada de la pandemia del Covid-19 obligó a muchas empresas, instituciones públicas, centros educativos a adoptar el teletrabajo para continuar con su actividad. Sin embargo, tal como se comentó, más del 90% de la población laboral de Bolivia no tiene las condiciones de los teletrabajadores mencionados en el punto 4.3.1.

Por lo tanto, se improvisó en la implementación del teletrabajo, no existieron mecanismos estandarizados. Cada sector improvisó y usó las herramientas digitales que pudo. Esto en muchos casos significó la ralentización de los procesos de trabajo. *“Las clases [universitarias] se volvieron lentas, no es lo mismo interactuar con los alumnos donde puedes ver sus caras, si atienden o no, si están entendiendo. Hacer una pregunta y nadie contestaba, no había esa ida y vuelta que hay de forma presencial y eso hacía que en todo tardabas más”* (entrevista a docente de la Universidad Mayor de San Andrés, 2022).

En otros sectores las múltiples reuniones que en casos se dilataban dificultaron que cada trabajador/a pueda realizar sus tareas y tenga una jornada laboral que no se extienda más allá de las ocho horas. Consideramos que esta ralentización de los procedimientos en parte se debía a las diferencias en el acceso a internet. También a un desconocimiento de las herramientas digitales que se pueden usar para cada actividad.

Se presentaron muchos casos en los que no se garantizaron los derechos laborales que debería respetar esta modalidad. “Teníamos reuniones a todas horas, a medio día y en la noche, era difícil equilibrar con la vida de la casa. (...) Nuestra conexión en casa estaba colapsada y era difícil trabajar” (entrevista a administrativa universitaria, 2022). En parte porque la normativa que los garantiza se estaba realizando de cara a la necesidad y hacer un seguimiento a la aplicación y cumplimiento de esta resultaba irreal.

Las condiciones para generalizar el teletrabajo no estaban dadas durante la pandemia por:

- Una gran brecha digital, no solamente para personas no acostumbradas a trabajar desde una computadora, sino que las herramientas como Zoom, Microsoft Teams y Google Meet, recién estaban siendo conocidas e incluso desarrolladas.
- La conectividad en el país para el 2020 no superaba el millón de conexiones fijas⁴⁴, que es ideal para realizar teletrabajo, las conexiones se hacían comprando paquetes de datos, que son caros y limitados, pese a que las empresas de telecomunicaciones ofrecieron paquetes especiales para teleeducación y teletrabajo.
- Las instituciones, empresas y centros de educación no contaban con un Área de Sistemas lo suficientemente preparadas y equipadas para afrontar el teletrabajo.
- La falta de equipos y herramientas para realizar teletrabajo, familias donde solo había una computadora en casa o solamente dos celulares, cuando los niños tenían que pasar clases por teleeducación y los padres tenían que turnarse en el uso de la computadora.
- En una primera instancia, tanto empleadores como empleados no tenían disciplina de horarios de trabajo fuera de la oficina, lo que ocasionó estrés por la cantidad de mensajes, reuniones y actividades que se realizaban al margen del horario laboral o incluso en fines de semana.

Si bien durante la pandemia se aceleraron algunos procesos de transformación digital lo cierto es que al día de hoy tampoco estamos preparados para ver al teletrabajo como una opción generalizada en el país.

44 ATT, 2020, ESTADO DE SITUACIÓN DEL INTERNET EN BOLIVIA https://www.att.gob.bo/sites/default/files/archivos_listados_pdf/2022-08-09/Boletin%20-%20Estado%20de%20Situacion%20del%20Internet%20diciembre%202020.pdf.

4.3.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Para realizar este ejercicio nos apoyaremos en el trabajo realizado por el CEDLA⁴⁵ que identifica tanto ventajas como desventajas para empresas y para empleados.

Cuadro 4.5: Resumen de las ventajas y desventajas del teletrabajo

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
PARA EL EMPLEADOR O EMPLEADORA	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad • Descentralización de actividades • Reducción de costos e inversión • Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados • Automatización del Departamento de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de contacto personal directo • Problemas de comunicación • Problemas de seguridad • Posible inversión en tecnologías de información y comunicación • Menor compromiso hacia la empresa de los teletrabajadores
PARA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor armonización de la vida familiar y la vida laboral • Menor costo/tiempo de desplazamiento • Flexibilidad de horarios de trabajo • Mayor autonomía, independencia y satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensión de la jornada laboral • Imposibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral • Aislamiento del trabajador • Eliminación de la carrera y posibilidades de promoción profesional • Relación civil o comercial en lugar de relación laboral • Pérdida de garantías sindicales • Mayor desprotección social • Deterioro de las condiciones de trabajo • Mayor explotación laboral • Costos de internet y equipos • El seguro del trabajo no cubre accidentes ocurridos en el hogar • Posible vigilancia a través de software

FUENTE: DILEMAS DEL TELETRABAJO EN BOLIVIA: ¿VENTAJAS O EXPLOTACIÓN LABORAL?, CEDLA. PÁG. 7.

Como se puede observar en el Cuadro 4.5., las ventajas son mayores para el empleador, dándole un abanico de posibilidades para crecer como una organización no solo a nivel local, sino internacional y en el caso de las desventajas, quizás la masa crítica es el tema de seguridad o ciberseguridad, que por otra parte fue un tema invisibilizado durante la pandemia.

Al contrario, para el empleado/a las ventajas dependerán mucho de cómo se organice y si cuenta con espacios adecuados para realizar su labor en su hogar. Es acá donde es necesaria la intervención del Estado para hacer cumplir todos los derechos de las trabajadoras y trabajadores que pueden ser vulnerados.³

45 Silvia Escóbar de Pabón y Giovanna Hurtado Aponte, 2020, Dilemas del teletrabajo en Bolivia: ¿Ventajas o explotación laboral?, CEDLA.

4.3.4 LAS CIFRAS DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA

El PNUD y el BID presentaron en agosto de 2022⁴⁶ un informe sobre el teletrabajo en Bolivia con una base de 6.114 hogares y 4.221 empresas encuestadas. Los resultados nos permiten tener una radiografía sobre las características de la gente que teletrabajó durante la pandemia.

Cuadro 4.6: Resumen de las ventajas y desventajas del teletrabajo

	¿ALGÚN MIEMBRO DEL HOGAR NECESITÓ TELETRABAJAR?	
	SÍ	NO
COCHABAMBA	26%	74%
LA PAZ	23%	77%
SANTA CRUZ	21%	79%
EL ALTO	20%	80%

FUENTE: TELETRABAJO EN BOLIVIA, PNUD Y BID, PÁG. 6.

Como se observa, Cochabamba fue la ciudad donde más trabajadores pasaron a la modalidad de teletrabajo, siendo El Alto la que menos tuvo la necesidad de hacerlo.

Cuadro 4.7.: Ingreso promedio del hogar en Bolivia en el transcurso de 2020, de acuerdo con hogares que teletrabajaron o tuvieron necesidad de hacerlo

	INGRESO PROMEDIO DEL HOGAR EN BOLIVIA EN 2020	
	SÍ TELETRABAJÓ (BS.)	NO TELETRABAJÓ (BS.)
FEBRERO	4.150	2.731
MAYO	3.088	1.722
JULIO	3.218	1.809

FUENTE: TELETRABAJO EN BOLIVIA, PNUD Y BID, PÁG. 8.

Como se observa en el cuadro, los que sí teletrabajaron tienen ingresos por encima del salario mínimo nacional (Bs. 2.250), mientras los que no incluso generaron menos ingresos. Esto nos da una idea del perfil de personas que teletrabajaron efectivamente durante la pandemia.

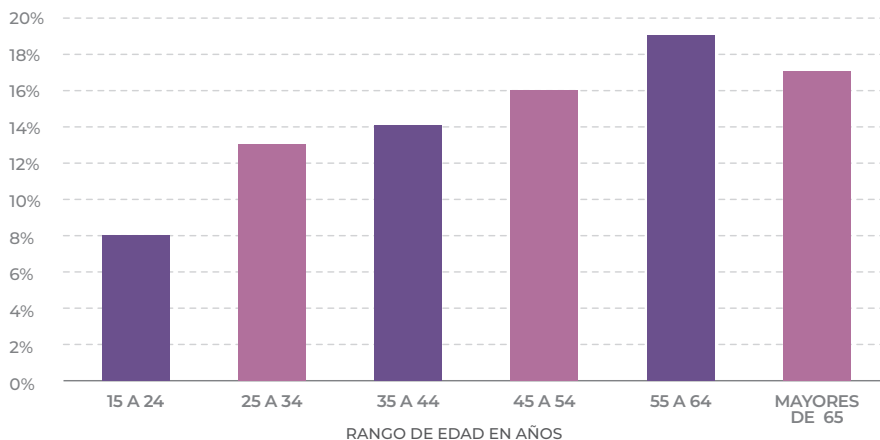
46 Liliana Serrate, Manuel Urquidi, Fernando Aramayo, 2022, Teletrabajo en Bolivia, PNUD y BID.

Los gráficos 4.1 y 4.2 complementan la información del cuadro 4.3. y nos dan el perfil del mayor porcentaje de gente que tuvo que teletrabajar que sería:

- Personas mayores de 45 años, con estudios superiores o técnicos que tienen un cargo que les da una remuneración por encima del salario mínimo.

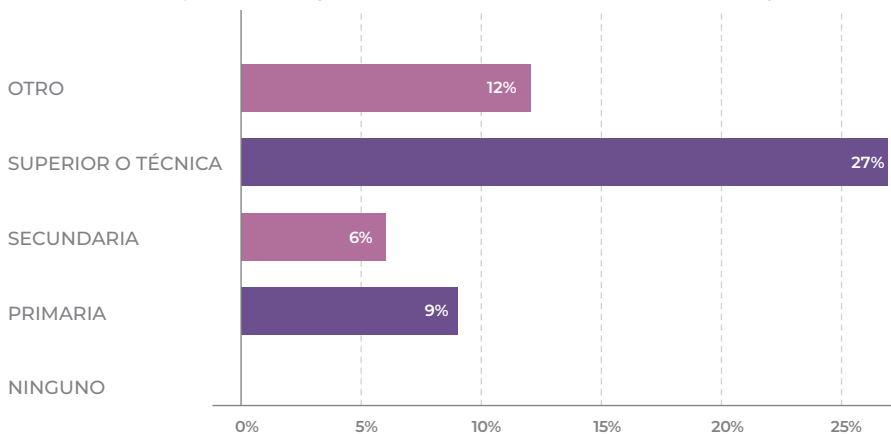
Tal como se verá en el capítulo 5, este perfil coincide con lo que sucedió en la región en este periodo y podemos indicar que se acerca al perfil de las personas que teletrabajan desde antes de la pandemia que analizamos en el punto 4.3.1.

Gráfico 4.1.: Edad del principal generador de ingresos en hogares de Bolivia que teletrabajaron o tuvieron la necesidad de teletrabajar



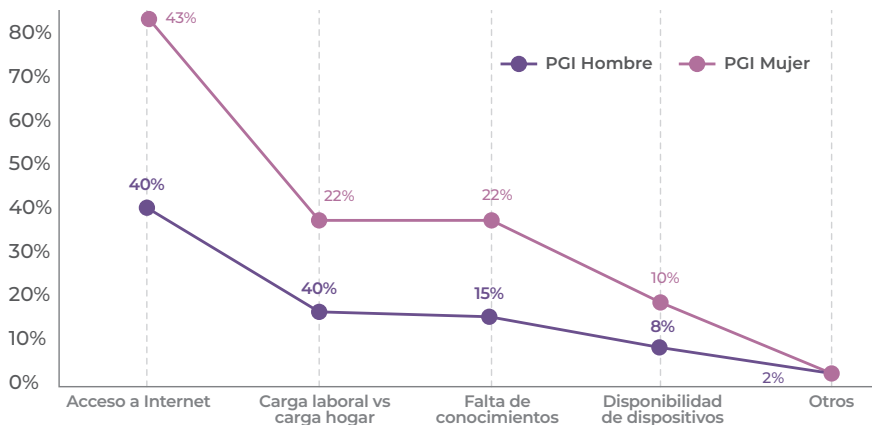
FUENTE: TELETRABAJO EN BOLIVIA, PNUD Y BID, PÁG. 10.

Gráfico 4.2.: Nivel educativo del principal generador de ingresos en hogares de Bolivia que teletrabajaron o tuvieron la necesidad de teletrabajar



FUENTE: TELETRABAJO EN BOLIVIA, PNUD Y BID, PÁG. 11.

Gráfico 4.3: Principales restricciones relacionadas a la modalidad de teletrabajo en los hogares de Bolivia, clasificados por género del principal generador de ingresos



FUENTE: TELETRABAJO EN BOLIVIA, PNUD Y BID, PÁG. 13.

Para concluir, podemos ver en el gráfico 4.3 que la mayor restricción para desarrollar el teletrabajo fue la conexión a internet. En el tema de género las restricciones son más o menos las mismas, pero se observa que la carga del hogar y la falta de conocimientos técnicos son relativamente mayores en las mujeres.

4.4 REFLEXIONES FINALES

- Cuando analizamos a estos/as trabajadores/as podemos identificar ciertas características que permiten la posibilidad de recurrir a alguno de estos trabajos. Identificamos dos aspectos en los perfiles de los y las trabajadoras en plataformas, teletrabajo y creación de contenido: son individuos que cuentan con un capital antes de recurrir al trabajo y precisan tener habilidades tecnológicas para ejercer sus tareas.
- En cuanto a la primera característica, observamos que en estos trabajos son los individuos que desarrollan la actividad quienes consiguen los equipos o recursos necesarios para hacerlo. Por ejemplo, en el caso de las personas de VTC y delivery precisan de un celular, acceso a internet y un vehículo rápido para movilizarse (motocicleta, automóvil o bicicleta). Poder pagar por esos recursos implica que ese tipo de trabajador/ras necesita cierto capital económico para comenzar. De tal forma, se limita la posibilidad para cierto grupo de personas que no tienen un capital económico inicial.

- Un/a trabajador/a no podría desenvolver sus actividades en estos rubros sin habilidades tecnológicas. Necesitan de estas habilidades desde un principio, ya sea para el registro en la plataforma, elaboración de contenido, mandar correos o archivos, etc. Según la actividad que están desarrollando la destreza necesaria será mayor o menor.
- Después de haber señalado estas características, reconocemos problemas en torno a la discusión teórica que abordamos. Más allá de que existan ciertos conceptos definidos y políticas desde organizaciones internacionales y estados que caracterizan la “informalidad” y buscan la “formalidad”, la realidad se presenta de forma compleja. “Estos actores no viven sus actividades económicas en compartimentos que separan lo formal de lo informal” (Nico Tassi, et al. 2015). Es decir, la precisión que se expresa en la definición de las características de la “formalidad” y la “informalidad” de forma teórica, en la realidad resulta estar llena de imprecisiones. Por ello, es necesario analizar la situación desde el contexto. Lo cierto es que nos dimos cuenta que debíamos ir más allá y que de hecho los conceptos claves para abordar esta temática son el trabajo dependiente, independiente y la subcontratación.
- Si consideramos que el sistema está reconociendo a los conductores, creadores de contenido y teletrabajadores en el sistema tributario podríamos decir que son formales. Desde una perspectiva de la intervención del Estado en el trabajo, se está reconociendo oficialmente a las empresas y estos trabajadores. Pero no desde un contrato que garantice su seguridad y beneficios. Eso nos lleva a concluir que en estas dinámicas laborales se están presentando casos de empresas formales con trabajadores informales. Rompamos otro mito, es cierto que el Estado si está interviniendo en estas nuevas modalidades de trabajo, pero no está regulando a las empresas para garantizar la protección de sus empleados.
- Si bien existe una percepción generalizada de que la economía laboral digital es precaria – lo cual se asocia a la falta de condiciones, no reconocimiento de beneficios, entre otros-, los trabajadores alegan no sentirse en una situación de precarización. Además, entendemos que no hay un descontento porque al identificarse como independientes se desconoce cuáles son sus derechos.
- Debemos dejar claro que reconocer la dependencia de estos y estas trabajadoras permitirá que tengan un trabajo justo y con derechos. No solo con ingresos con los que las personas puedan estar conformes. Llegar a ello tomará tiempo, estamos comenzando con reflexiones teóricas, pero la organización laboral es fundamental para lograr un verdadero cambio de condiciones de trabajador de delivery, consultor, etc.

5. Contexto regional de la economía laboral digital

Hugo Miranda

En este capítulo realizaremos una breve descripción de lo que está pasando en otros países de la región en relación con los trabajos en plataformas digitales de delivery y transporte y teletrabajo con un fin de análisis comparativo.

5.1 ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN LA REGIÓN

En la región, las plataformas de transporte han estado presentes desde el 2012 con la llegada de la empresa española Cabify a Chile y la estadounidense Uber. Actualmente son las dos empresas principales con mayor presencia, con la excepción de que Cabify no se encuentra en Venezuela, Bolivia y Paraguay.

Cuadro 5.1: Principales plataformas de transporte en la Sudamérica

	UBER	DIDI	INDRIVER	BEAT	CABIFY	BOLT	PLATAFORMA Y FECHA DE LLEGADA DE LA MÁS ANTIGUA
ARGENTINA	✓	✓	✓	✓	✓		Uber y Cabify llegaron el 2016
BOLIVIA	✓		✓				Uber en 2016
BRASIL	✓	✓	✓		✓		Uber en 2014
CHILE	✓	✓	✓	✓	✓		Cabify en 2012
COLOMBIA	✓	✓	✓	✓	✓		Uber en 2013
ECUADOR	✓	✓	✓		✓	✓	Cabify en 2016
PARAGUAY	✓		✓			✓	Uber en 2018
PERÚ	✓	✓	✓	✓	✓		Cabify en 2013
URUGUAY	✓				✓		Uber en 2015
VENEZUELA							Ninguna de estas opera

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A VISITAS A LOS SITIOS WEB DE LAS PLATAFORMAS.

Las plataformas de delivery son más recientes y fueron potenciadas durante la pandemia del Covid-19. La más antigua es iFood que llegó a Brasil el 2011. Las dos plataformas dominantes son PedidosYa, que pertenece a la alemana Delivery Hero y la colombiana Rappi, aunque se tiene que indicar que ya existían plataformas de delivery locales en los diferentes países y estas han sido adquiridas como es el caso de Netcomidas por PedidosYa en 2018 en Bolivia⁴⁷ y también han ocurrido adquisiciones entre empresas internacionales como es el caso de PedidosYa que adquirió a iFood⁴⁸ en Argentina el 2018 y el 2021 a Glovo en Perú⁴⁹.

Cuadro 5.2: Principales plataformas de delivery en Sudamérica

	PEDIDOSYA	RAPPI	UBER EATS	YAIGO/YUMMY	DIDI FOOD	IFOOD	PLATAFORMA Y FECHA DE LLEGADA DE LA MÁS ANTIGUA
ARGENTINA	✓	✓					PedidosYa en 2018
BOLIVIA	✓		✓	✓			PedidosYa en 2018
BRASIL		✓			✓	✓	iFood en 2011
CHILE	✓	✓	✓	✓	✓		PedidosYa en 2010
COLOMBIA		✓			✓	✓	Rappi en 2015
ECUADOR	✓	✓	✓				Uber Eats en 2018
PARAGUAY	✓						PedidosYa en 2015
PERÚ	✓	✓		✓			Rappi en 2018
URUGUAY	✓	✓					PedidosYa en 2009
VENEZUELA	✓			✓			Yummy en 2020

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A VISITAS A LOS SITIOS WEB DE LAS PLATAFORMAS.

47 El Deber, 2018, Velasco: "Firmamos un negocio de siete cifras". Disponible en: https://eldeber.com.bo/dinero/velasco-firmamos-un-negocio-de-siete-cifras_102323. Consultado en octubre 2022.

48 InfoNegocios, 2018, Juntos somos más: PedidosYa anunció la adquisición de su competidor en Argentina: iFood. Disponible en: <https://infonegocios.info/y-ademas/juntos-somos-mas-pedidosya-anuncio-la-adquisicion-de-su-competidor-en-argentina-ifood>. Consultado en octubre 2022.

49 RPP Noticias, 2021, Glovo se convierte en PedidosYa a partir de hoy, ¿qué cambiará en la plataforma de delivery? Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/glovo-se-convierte-en-pedidosya-a-partir-de-hoy-que-cambiara-en-la-plataforma-de-delivery-empresas-noticia-1325063>. Consultado en octubre 2022.

El estado de situación que se presenta en estos cuadros es a octubre de 2022, un escenario que seguramente cambiará para las semanas o meses posteriores, sin ir más atrás para 2019 la empresa que dominaba el sector de delivery era la española Glovo, Uber Eats estaba presente en más países, pero se dieron los siguientes movimientos:

- 2018 PedidosYa compra iFood en Argentina
- 2019 Glovo se fue de Chile
- 2021 Glovo se fue de Perú y paso su servicio a PedidosYa
- 2020 Glovo dejó Uruguay
- 2020 Uber Eats dejó Colombia, Argentina y Perú
- 2022 Uber Eats dejó Brasil

Un caso curioso fue Uber en Colombia que en febrero de 2021 dejó de operar por la normativa que aprobó el gobierno colombiano y luego de una adecuación volvió a operar en marzo de 2021.

Este constante cambio de escenario de las empresas no es un fenómeno solo de Sudamérica, sino uno que está ocurriendo a nivel mundial post pandemia, y sobre todo en el sector del delivery. El caso más conocido es de la empresa de *delivery* Gorillas⁵⁰ que está reestructurando su mercado en Europa, algunas de las razones son que:

- La pandemia los hizo crecer de forma exponencial, llegando a tener una gran cantidad de clientes entre compradores y restaurantes, pero pasada la crisis este crecimiento se estancó.
- La regulación que los distintos países están aplicando sobre todo a las empresas internacionales.
- El modelo de negocio aún se está probando y las empresas internacionales invierten para llegar a tener el mayor porcentaje de mercado, aun subsidiando costos, la pregunta es ¿hasta cuándo?

Otro tema que hay que considerar es que estas empresas mutan bastante rápido en modelo de negocio, el caso más emblemático es Rappi que de ser una empresa de reparto ahora tiene una vertical Fintech como es RappiCard. Sin regulación y con suficiente dinero, se puede crear un escenario perfecto para abrir verticales con diferentes modelos de negocio.

50 Xataka, 2022, Gorillas abandona España tras menos de un año: lo que su cambio de rumbo augura sobre el futuro de las entregas ultrarrápidas. Disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/gorillas-se-va-espana-ano-que-su-marcha-augura-futuro-entregas-ultrarrapidas>. Consultado en octubre 2022.

5.1.1 SITUACIÓN DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN

En el Cuadro 5.3 realizamos un resumen del estado de situación de los trabajadores de Plataformas en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. Nos basamos en los reportes desarrollados por Fair Work y el reporte del Observatorio de plataformas del Perú.

Cuadro 5.3: Resumen de la situación de los trabajadores de Plataformas en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú

PAÍSES	INFORMACIÓN GENERAL	LEGISLACIÓN	ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES
ARGENTINA	Autónomos o monotributistas ⁵¹ o trabajadores autónomos, no tienen derechos laborales.	Se está trabajando en el Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda ⁵² .	En 2018 se fundó la Asociación de Personal de Plataformas (APP), a raíz de un problema con Rappi, el sindicato aún no es reconocido por el Ministerio de Trabajo.
CHILE	Es el país más favorable a las plataformas por sus características: Economía Liberal, Alta penetración de Internet y un elevado flujo de migrantes ⁵³ . Se estima que hay 15 mil conductores en plataformas de reparto y 200 mil en plataformas de transporte.	En 2022 se sancionó la Ley Nro. 21431 que Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. ⁵⁴	Luego de varias movilizaciones de los trabajadores exigiendo mejores condiciones de trabajo, el 2021 se conformó Riders Unidos ya que ya presentó dos demandas contra Pedidos Ya.
COLOMBIA	Se estima que el aporte de la economía colaborativa al PIB sea del 0,2% ⁵⁵ , 200 mil personas trabajan en las plataformas de entrega y transporte. Gran parte migrantes venezolanos para 2019, 327 mil venezolanos vivían en Bogotá.	Se tienen 4 proyectos de ley que ante todo buscan garantizar los derechos laborales de los trabajadores de plataformas ⁵⁶ .	Alianza In es un gremio conformado por empresas de plataformas. La Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp) es un Sindicato que se creó el 2020 para defender y dar apoyo legal a los trabajadores de plataformas

51 Fairwork, 2022, Fairwork Argentina Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/05/Fairwork_Report_Argentina-2022-ES.pdf.

52 República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional, 2020, Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda. Disponible en: <https://docplayer.es/191114171-Estatuto-del-trabajador-de-plataformas-digitales-bajo-demanda.html>.

53 Fairwork, 2021, Fairwork Chile Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-Chile-report-2021-ES.pdf>.

54 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2022, Ley 21431 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO REGULANDO EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>.

55 María Angélica Arbeláez, Cristina Fernández y Daniel Hernández, 2021, PLATAFORMAS DIGITALES Y CONTRIBUCIONES A SEGURIDAD SOCIAL, DE DESARROLLO. Disponible en: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159>.

56 Fairwork, 2021, Fairwork Colombia Ratings 2021: The Promise of Social Security Reforms in the Platform Economy. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-colombia-ratings-2021-the-promise-of-social-security-reforms-in-the-platform-economy/>.

PAÍSES	INFORMACIÓN GENERAL	LEGISLACIÓN	ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES
ECUADOR	Los trabajadores de plataformas están clasificados como contratistas independientes sin derecho a beneficios sociales. Ha recibido cerca de 630 mil migrantes de Colombia y Venezuela ⁵⁷ .	Desde agosto de 2021 se debate un “Proyecto de ley para regular la relación laboral de los trabajadores con las empresas de plataformas digitales” ⁵⁸ .	Aún no existe una organización, las protestas se realizan por grupos de WhatsApp, participaron de varias huelgas, 3 de ellas internacionales. Sus reivindicaciones se centran en la reducción del salario que reciben por cada “reparto” y en la imposición de un nuevo sistema de entregas colectivas por menos dinero.
PERÚ	Para 2021 el trabajo de los repartidores representaba cerca del 1,1% de la Población Económicamente Activa de Lima y se ubicaba entre los 20 empleos más populares ⁵⁹ .	Se han presentado 17 proyectos de ley ⁶⁰ estos últimos años, de los cuales 4 se están discutiendo en el Congreso. En su mayoría buscan darles responsabilidad a las Plataformas y garantizar derechos laborales a los trabajadores.	Se han tenido dos movilizaciones contra la empresa Glovo desde 2019, de estas movilizaciones nació “Glovers del Perú” que ha ayudado a realizar campañas humanitarias para sus miembros, pero no ha podido mejorar las condiciones de trabajo con las plataformas.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

Como se puede observar, la situación es similar en todos los países, la cantidad de trabajadores de plataformas va en aumento en la región y crece su aporte al PIB de cada país, si bien esto se debe en parte a la mayor conectividad y acceso a los medios de pago digitales. En general se debe a la creciente migración (en su mayoría venezolanos), mayor economía informal y falta de empleo formal en la región.

La legislación en los diferentes países permite la figura de “autónomos” o “contratistas independientes” que no tienen la obligación de proteger a los trabajadores. Esto se está intentando cambiar con varios proyectos de Ley que no están pudiendo avanzar en los países por la complejidad de estos nuevos empleos, en el caso de Chile según Sofia Scasserra⁶¹, la Ley que se sancionó no resuelve la cuestión de protección laboral por subordinación del trabajo, pero sí admite la autorregulación de la jornada de trabajo para personas en relación de dependencia con la plataforma, formas especiales de remuneración y prevé el acceso a la información sobre la gestión algorítmica del trabajo.

57 Fairwork, 2021, Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-ecuador-ratings-2021/>

58 Fairwork, 2022, Ecuador Puntuaciones 2022. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/06/Fairwork-Ecuador-Report-2022-ES.pdf>.

59 El Comercio, 2021, Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>. Consultado en octubre 2022

60 Alejandra Dinegro Martínez, 2022, EL DESAFÍO DE REGULAR LAS PLATAFORMAS EN PERÚ, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/19572.pdf>. Pág. 26.

61 Sebastián Etchemendy, Juan Manuel Ottaviano y Sofía Scasserra, Inédito, Hacia un Modelo de Derechos en el Trabajo en Plataformas Digitales en Argentina, Fundación para el Desarrollo Argentino FUNDAR

Respecto a la conformación de algún tipo de organización que permita a los trabajadores de plataformas negociar mejores condiciones con los dueños de estas, se tienen avances en Argentina por su cultura sindical fuerte y en Colombia, que con la conformación de la Unión de Trabajadores de Plataformas se logró negociar mejores condiciones con algunas de ellas, en el resto de los países, aún es incipiente y con poca fuerza de movilización y negociación.

Un punto interesante que rescatamos de las publicaciones de Fair Fork es que gran parte de estos trabajadores gana en promedio igual o un poco más de los salarios mínimos de sus respectivos países.⁶²

5.1.2 DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS NACIONALES E INTERNACIONALES

Al igual que sucede con las plataformas de internet de otros rubros (Facebook, Google, Tik Tok), la regulación local no alcanza a las empresas transnacionales, lo cual perjudica a las empresas nacionales que sí tienen que cumplir la legislación local. En el caso de Ecuador las plataformas creadas a nivel nacional prefieren operar desde países extranjeros para evitar los obstáculos financieros, laborales y fiscales existentes. Esto aumenta el riesgo de abuso a los trabajadores e impide que cualquier regulación o negociación tenga en cuenta las necesidades y expectativas locales.

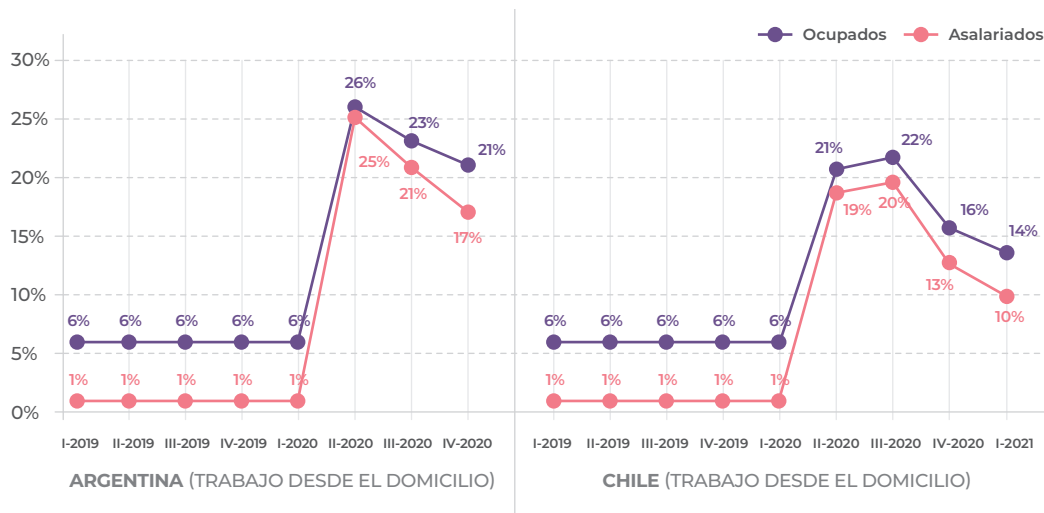
La transparencia también está en tela de juicio, ya que por ejemplo en Perú no existe normativa ni autoridad que obligue a las plataformas virtuales a entregar información como ser número de repartidores afiliados activos, comercios afiliados, promedio de ganancias anuales mercado potencial y en caso de que las cosas salgan mal, agresiones a usuarios o agresiones repartidores.

62 Fairwork, 2021, Fairwork Colombia Puntuaciones 2021: Las Promesas de una Reforma en Seguridad Social para la Economía de Plataforma. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/07/Fairwork_Report_Colombia-2022-ES-8.7.22.pdf.

5.2 TELETRABAJO EN LA REGIÓN

La pandemia del Covid-19 y las acciones tomadas por los diferentes gobiernos de la región para mitigar su propagación produjeron un aumento nunca antes visto del número de personas que trabajan desde su casa. En los siguientes gráficos podemos ver la evolución del trabajo a domicilio desde 2019 para Argentina y Chile⁶³.

Gráfico 5.1: Evolución del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo. Argentina y Chile 2019-2021



FUENTE: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, OIT PÁG. 8.

En los Gráficos 5.1, se observa un fuerte incremento en la proporción de ocupados trabajando desde sus viviendas, se puede observar que el mayor incremento se registró en los asalariados entre el primer y segundo trimestre de 2020, luego descendió, pero no hasta los niveles pre-pandemia, que era entre el 5 % y 8 % del total de los trabajadores y hasta menos del 3% entre los asalariados. Antes de la pandemia, el 80 % o más del total de los ocupados que realizaban tareas desde casa eran trabajadores independientes. Estimaciones preliminares dan cuenta de que alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020 en la región⁶⁴.

63 Roxana Maurizio, 2021, Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/-/ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. Pág. 8.

64 Roxana Maurizio, 2021, Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/-/ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf. OIT, Pág. 9.

5.2.1 INCIDENCIA DEL TELETRABAJO Y TRABAJO DESDE EL DOMICILIO

Antes de la pandemia, la característica de los trabajadores que trabajaban desde su domicilio era en gran mayoría trabajadores independientes o trabajadores por cuenta propia y este era permanente. Durante la pandemia fueron los trabajadores dependientes en su mayoría los que migraron hacia esta modalidad de trabajo, cambiando de esta forma muchas de las características que implica un trabajo dependiente.

Algunas de las características de los trabajadores asalariados que más sintieron el cambio de modalidad de trabajo fueron:

Cuadro 5.4: Perfil de los teletrabajadores antes y durante la pandemia

	ANTES DE LA PANDEMIA	DURANTE LA PANDEMIA
NIVEL EDUCATIVO	La mayoría de secundario completo o universitario incompleto	Universitario completo y estudios superiores
SEGÚN TIPO DE EDUCACIÓN	Si bien los profesionales técnicos, gerentes y administrativos teletrabajan su porcentaje no era superior al de otras profesiones	Profesionales, técnicos y gerentes, en menor medida las ocupaciones administrativas
SEGÚN FORMALIDAD/ INFORMALIDAD	Informales eran los que más teletrabajaban, independientes o por cuenta propia	Los trabajadores formales fueron los que mantuvieron sus trabajos
SEGÚN GÉNERO	Las mujeres teletrabajaban más	Las mujeres fueron las que más teletrabajaron
EDAD	Las personas entre 25-44 y las de más de 45 años eran las que más teletrabajaban	Las personas comprendidas entre los 25-44 años fueron las que más teletrabajaron y en segundo lugar las que tenían más de 45 años.
SEGÚN INGRESOS LABORALES	Antes de la pandemia en algunos países se penalizaba a los trabajadores que lo hacían desde el hogar	Los ocupados con ingresos laborales altos fueron los que más teletrabajaron.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, OIT, PÁG. 11.

Los trabajadores de mayores calificaciones fueron los que más migraron a la modalidad del trabajo desde la casa, mientras que en 2019 los que teletrabajaban más tenían nivel educativo bajo.

En cuanto al tipo de ocupación, los profesionales, técnicos y gerentes son los que en su mayoría empezaron a trabajar desde su domicilio, en menor medida en las ocupaciones administrativas. Por el contrario, el resto de las ocupaciones –operativas, servicio doméstico, construcción– no registraron cambios y fueron los que menos pasaron a trabajar desde el domicilio.

Los trabajadores formales tuvieron mayores probabilidades de continuar sus actividades desde el domicilio, experimentando un pequeño aumento entre los asalariados informales, al contrario, los informales fueron los que sintieron con mayor intensidad los efectos negativos de la pandemia.

Las mujeres antes de la pandemia representaban un alto porcentaje de mujeres trabajando desde el hogar, en el contexto de la pandemia aumentó y después de la pandemia hay un gran porcentaje de mujeres asalariadas trabajando desde sus hogares en Chile.

En el tema de la edad los jóvenes entre 15-24 años fueron los que menos teletrabajaron y los trabajadores en los que se concentró el teletrabajo fueron los asalariados entre 25-44, pero se debe hacer notar que los jóvenes entre 15-24 sufrieron más la pérdida de empleo.

En cuanto a los ingresos laborales, se determinó que los ocupados que pudieron continuar con sus actividades desde sus hogares fueron los que antes de la pandemia tenían ingresos promedio más elevados. Al contrario de los ocupados que perdieron su ocupación y que tenían menor remuneración salarial.

5.2.2 REGULACIÓN DEL TELETRABAJO ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA

A. REGULACIÓN ANTES DE LA PANDEMIA

Varios países ya contaban con leyes sobre el teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo desde casa y en otros estaba en discusión su reglamentación, como es el caso de:

- Colombia que en 2008 estableció garantías sindicales y de seguridad social para los trabajadores bajo esta modalidad.
- Perú legisló esta materia en el año 2013.
- Brasil en 2017 modificó la consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo.

Las características de la normativa sobre teletrabajo y trabajo a distancia antes de la pandemia:

- Era reservado a escasas actividades y en segmentos ocupacionales limitados como personal jerárquico, de altos ingresos y calificación en sectores altamente integrados a la tecnología.
- Las regulaciones se caracterizaron por la promoción de la modalidad como medio para la flexibilización del empleo o para la inclusión laboral de sectores con obstáculos para acceder a él, como mujeres con cargas de cuidado y personas en situación de discapacidad.
- Normativamente, en su mayoría, remitiendo a los derechos individuales y colectivos contenidos en los regímenes generales de trabajo o en algunos casos exceptuando la aplicación de la jornada laboral máxima, se incorpora limitadamente derechos específicos propios de la modalidad de teletrabajo (compensación de gastos y conectividad, desconexión, etc.), mientras que sí mencionan como aspectos claves la voluntariedad y la reversibilidad, ya sea de ambas partes o de solo el empleador.

B. DURANTE LA PANDEMIA

Las leyes aprobadas durante la pandemia fueron realizadas en forma urgente, tratando de viabilizar el trabajo en las situaciones de restricción, en las que estaban los diferentes países, por lo tanto se tratan con mayor ligereza o directamente se quitan algunos derechos que habían sido incluidos en las normas pre pandemia por considerarlos esenciales para la modalidad, como la voluntariedad y la reversibilidad, pero se mantiene la idea de reglamentar los aspectos básicos (igualdad, formalidad, jornada, etc.).

Las tendencias que se identificaron fueron las siguientes⁶⁵:

- Los Estados que no contaban con normativas sobre teletrabajo adoptaron leyes amplias y específicas en el período 2020-2021, que en la mayoría de los casos complementaron o combinaron con la normativa de emergencia sanitaria (Argentina, Bolivia, Chile, Cuba, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Uruguay).

65 Friedrich-Ebert-Stiftung y INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTINGWORKERS NETWORK, 2022, DERECHOS DESCONECTADOS: MIRADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>.

- Los Estados que contaban con una normativa sobre teletrabajo y modificaron las regulaciones de rango legal con nuevas leyes o mediante normativa de emergencia sanitaria en todos los casos (Brasil, Costa Rica, Colombia, Perú).
- Los Estados que regularon el teletrabajo sólo mediante la normativa de emergencia sanitaria (Ecuador, Honduras, República Dominicana).
- Y no relevante como tendencia, es el de los países que no cuentan con regulaciones específicas sobre teletrabajo (Guatemala, Nicaragua).

Las regulaciones sobre teletrabajo en este periodo estuvieron marcadas por el contexto de la emergencia sanitaria. En este sentido existe un desorden en su redacción, tampoco las definiciones están claras ni son homogéneas, como muestra tenemos el concepto de teletrabajo y su alcance definido en los distintos países:

Cuadro 5.5: Conceptualización del teletrabajo y/o alcances en Latinoamérica según la normativa generada durante la pandemia del Covid-19

CONCEPTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO Y/O ALCANCE	PAÍSES
COMO MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO/ RELACIÓN DE TRABAJO SUBORDINADA O DEPENDIENTE	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay
COMO FORMA DE ORGANIZACIÓN	Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador y México
COMO CONTRATO ESPECIAL	Honduras
COMO TRABAJO AUTÓNOMO O PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TERCEROS	Colombia y Ecuador

FUENTE: DERECHOS DESCONECTADOS: MIRADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA, 2022 PÁG. 7.

Por este motivo, no se identifica una tendencia general de las regulaciones de teletrabajo con relación a sus niveles de protección. Aunque sí existe una cierta correlación entre las normativas que contienen protecciones de mayor intensidad, y los Estados que comenzaron a regular el teletrabajo durante la pandemia se limitaron a admitirlo (sin regulación específica) en sus normativas de emergencia sanitaria y respetaron los estándares de la regulación general del trabajo de sus ordenamientos jurídicos.

Tres aspectos importantes no son mencionados en la normativa que se emitió durante la pandemia:

- Violencias en el ámbito del trabajo
- El acoso en el contexto del trabajo
- Participación sindical

Una omisión especialmente llamativa es la no inclusión de la notificación a los sindicatos de la incorporación de personal a la modalidad de teletrabajo en las empresas, y el uso de estos de los medios de comunicación necesarios con sus afiliados y afiliadas. Sin embargo, Cuba y México son los únicos dos casos en los cuales este derecho se encuentra previsto.

De la misma forma se hace una mención insuficiente a temas como:

- Derecho a la desconexión
- Riesgos laborales específicos
- Inspección laboral cuando el lugar de trabajo es el hogar del trabajador o trabajadora
- Protección de datos personales
- Derecho a la privacidad
- Derechos laborales inespecíficos
- Límite entre la vida familiar y laboral
- Auxilio de conexión o gastos de equipamiento

C. DESPUÉS DE LA PANDEMIA

Pasado el tema de la pandemia y al considerarse relevante esta nueva modalidad de trabajo, los países de la región empezaron normar de forma más efectiva esta modalidad de trabajo, en el Cuadro 5.6 se pone una lista de la normativa promulgada en los últimos años, siendo la más antigua la de Argentina que sería la única que proviene de los días de la pandemia.

Cuadro 5.6.: Leyes de teletrabajo en la región que están en vigencia

PAÍS	NORMATIVA	FECHA
ARGENTINA	Ley No 27555 Régimen legal del contrato de teletrabajo	31 de julio de 2020
BOLIVIA	Decreto Supremo No 4570 Norma la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público, durante la pandemia de la Covid-19	18 de agosto de 2021
BRASIL	Ley No 14,442/2022 Regula el teletrabajo y modifica las reglas de subsidio de alimentos.	2 de septiembre de 2022
CHILE	Ley No 21391 Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica	24 de noviembre de 2021
COLOMBIA	Ley No 2088 Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	12 de mayo de 2021
ECUADOR	Ley 0 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	19 de junio de 2020
PARAGUAY	Ley No 6738 Que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia	6 de mayo de 2021
PERÚ	Ley No 31572 Regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas	9 de septiembre de 2022
URUGUAY	Ley No 19978 Normas para la promoción y regulación del Teletrabajo	20 de agosto de 2021
VENEZUELA	No tiene	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A CONSULTA A LOS SITIOS WEB DE CADA PAÍS.

D. POSICIÓN SINDICAL

Algo que es necesario mencionar es que las normativas o la reglamentación de las mismas para regular el teletrabajo y el trabajo a distancia, no fueron concertadas con los actores sociales, no se sometieron tampoco a discusiones en los espacios tripartitos nacionales, ni siquiera fueron en la mayoría de los casos, consultadas con las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras.

Pero las organizaciones representativas de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial, regional y nacional sí se han pronunciado sobre el teletrabajo y en este cuadro se resume su posición frente a estas modalidades de trabajo.

Cuadro 5.7: Posición de las organizaciones sindicales frente al teletrabajo

	CSI CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL	CSA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMÉRICAS	UNI GLOBAL UNIÓN	ISP INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	INDUSTRIALL GLOBAL UNION	CENTRALES NACIONALES
PERSPECTIVA DE PERDURABILIDAD DEL TELETRABAJO	Sí	Es irrelevante	Sí	Sí	Sí	Sin información
IMPACTO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Riesgo de afectaciones	Negativo en sus derechos	Negativo en su implementación	Oportunidad para el futuro (reconoce riesgos)		Negativo en su implementación y derechos
NECESIDAD DE REGLAMENTACIÓN	Sí	No	Sí, mediante negociación colectiva			Sin información
¿PRESENTA PROPUESTA DE PRINCIPIOS Y DERECHOS?	Sí; voluntariedad colectiva, sindicación, ejercicio de la negociación colectiva, reversibilidad potestativa del trabajador, respeto a la jornada, derecho a la desconexión, conciliación con trabajo de cuidado, salud y seguridad y costos a cargos del empleador, derecho a la privacidad, entre otros.					En su mayoría críticas a lo reglamentado por normas nacionales. Proponen alternativas o modificaciones

FUENTE: DERECHOS DESCONECTADOS: MIRADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA, 2022 PÁG.23.

5.3 REFLEXIONES

- La región tiene problemas similares, algunos de ellos son: el empleo informal va creciendo, la migración sobre todo venezolana es el principal actor de la economía de plataformas, a excepción de Chile la penetración de internet aún no es alta, las Fintech aún están despegando, las empresas, sobre todo las transnacionales, han encontrado huecos regulatorios para no tener problemas en su funcionamiento.
- Ante algún intento de regulación la respuesta a modo de defensa de las empresas transnacionales es que van a abandonar el país y que van a dejar sin empleo a muchas personas. Sin embargo, esto es discutible ya que tampoco está claro el verdadero negocio de estas empresas, siendo su mayor fuente de ingresos el manejo especulativo de sus acciones en la Bolsa de Valores de los mercados del mundo.

- Los intentos de organización sindical a excepción de Argentina, donde se tiene una cultura sindical muy fuerte, son aún tibios y solamente parecería que participan los agremiados (motoqueros, repartidores, conductores) pero no así las centrales obreras o gremios de trabajadores de la economía tradicional y formal.
- En el tema de sindicatos, hay que ser claro que esto ya viene sucediendo con las grandes Big Tech, como Google o Amazon, donde los sindicatos estuvieron prohibidos, pero poco a poco están siendo aceptados. Sin embargo, Tesla, por ejemplo, empezó a despedir empleados que estaban organizando un sindicato.
- La urgencia de las personas en la región primero está en tener una fuente de ingresos y no en luchar por los derechos laborales por los cuales lucharon los mártires de Chicago, como el de las 8 horas de trabajo, lo evidente es que en la región se trabaja más, en peores condiciones y cada vez con menos derechos.
- Si bien el teletrabajo ha sido normado en varios países, lo que falla es la ejecución de esta normativa por parte de los empleadores y el acompañamiento de parte de las entidades estatales.
- Es necesario que los gobiernos se involucren en analizar al nuevo trabajador y desarrollar nueva o modificar la normativa existente; las plataformas digitales podrían ayudar a formalizar el empleo en la región, pero los gobiernos solo las usan para reducir sus tasas de desempleo.
- Si bien los estudios de la OIT recomiendan y establecen muchas sugerencias a los gobiernos para que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores digitales, esto no parece tener ninguna repercusión, de esta forma desde Fairwork⁶⁶ se elaboró un manifiesto que insta a la Organización Internacional del Trabajo a tomar en cuenta sus cinco principios.

66 Fairwork, 2022, A Global Manifesto for Fairer Platform Work. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/10/LO-Manifiesto_Final-Draft-1.pdf.

6. Bibliografía

- » CAINCO, 2021, La transnacional Yummy compra Yaigo, la exitosa startup boliviana de delivery. Disponible en: <https://www.cainco.org.bo/empresaydesarrollo/2021/10/29/la-transnacional-yummy-compra-yaigo-la-exitosa-startup-boliviana-de-delivery/>.

- » Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, 2019, Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

- » Javier Madariaga, Cesar Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst, 2019, Economía de Plataformas y Empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_709036.pdf.

- » Organización Internacional del Trabajo, 2021, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf.

- » Hugo Miranda y Adriana Foronda, 2019, Situación de la Economía Digital en Bolivia, Fundación InternetBolivia.org. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bolivien/16240.pdf>.

- » TCP, SENTENCIA CONSTITUCIONAL 0049/2003 Sucre, 21 de mayo de 2003. Disponible en: [https://buscador.tcpbolivia.bo/\(S\(gybbx3wronvrzkg1xv0txuy1\)\)/WfrResoluciones.aspx](https://buscador.tcpbolivia.bo/(S(gybbx3wronvrzkg1xv0txuy1))/WfrResoluciones.aspx).

- » Mirtha Janeth Loayza Viera, 2002, El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- » Uber Blog, 2017, GAMLP y Uber inician trabajo conjunto para una innovadora regulación de movilidad. Disponible en: <https://www.uber.com/es-bo/blog/gamlp-y-uber-inician-trabajo-conjunto-para-una-innovadora-regulacion-de-movilidad/>.

- » AEMP, 2021, Resoluciones Administrativas correspondientes a Procesos Administrativos Sancionadores. Disponible en: <https://www.autoridadempresas.gob.bo/direccion-tecnica-de-defensa-de-la-competencia-y-desarrollo-normativo/resoluciones>

- » Ernesto Rúde Jáuregui, 2021, TELETRABAJO Y DERECHOS LABORALES EN BOLIVIA, ILAW y Friedrich-Ebert-Stiftung

- » Pablo Ordoñez y Alexandra Ortiz, 2021, La reforma tributaria en Bolivia ya está en curso, im+ (im positivo) de PPO Legal & Tax. Disponible en: <https://www.ppolegal.com/blog/2021/08/22/la-reforma-tributaria-en-bolivia-ya-esta-en-curso/>.

- » Blog de Angelcaido666x MSCD, 2021, Proyecto de Ley que Modifica La Ley No 843 (IVA a los Servicios Digitales). Disponible en: <https://angelcaido666x.blogspot.com/2021/05/proyecto-de-ley-que-modifica-la-ley-no.html>.

- » Hugo Miranda, 2022, Todo lo que tienes que saber sobre la normativa de Impuestos Nacionales, Fundación InternetBolivia.org. Disponible en: <https://internetbolivia.org/uncategorized/todo-lo-que-tienes-que-saber-sobre-la-normativa-de-impuestos-nacionales/>.

- » SIN, 2021, RESOLUCIÓN NORMATIVA DE DIRECTORIO N° 102100000020. Disponible en: <https://www.impuestos.gob.bo/ckeditor/plugins/imageuploader/uploads/50975ac9ea.pdf>

- » Georgina María Nina Luna1, Rubén Alejandro Gamarra Pérez, 2020, Fundamentos para la inclusión de la Empresa Unipersonal de Responsabilidad Limitada en la legislación boliviana., SCIELO. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200006

- » Gutierrez Catari, Willy, 2012, Tesis de grado "LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS EMPRESAS UNIPERSONALES EN LA LEGISLACIÓN COMERCIAL BOLIVIANA", Repositorio UMSA. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmloi/bitstream/handle/123456789/21760/TD-4106.pdf?sequence=1>

- » Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2022, En Perú ministra Navia propone revisar el concepto de trabajo formal e informal. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=7686>

- » Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2020, "Guía de los derechos laborales" Biblioteca Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

- » Liliana Serrate, Manuel Urquidi, Fernando Aramayo, 2022, Teletrabajo en Bolivia, PNUD y BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Teletrabajo-en-Bolivia-la-digitalizacion-en-pandemia-y-su-impacto-en-el-modo-de-trabajar-de-los-bolivianos.pdf>

- » Paucara, Cristian. 2021. Explotación Digital: trabajadores de plataformas digitales subsumidos formalmente al Capital. Editorial Liberación, La Paz, Bolivia

- » Silvia Escóbar de Pabón y Giovanna Hurtado Aponte, 2020, Dilemas del teletrabajo en Bolivia: ¿Ventajas o explotación laboral?, CEDLA. Disponible en: <https://cedla.org/publicaciones/obess/control-ciudadano-36-dilemas-del-teletrabajo-en-bolivia-ventajas-o-explotacion-laboral/>

- » El Deber, 2018, Velasco: "Firmamos un negocio de siete cifras". Disponible en: https://eldeber.com.bo/dinero/velasco-firmamos-un-negocio-de-siete-cifras_102323

- » InfoNegocios, 2018, Juntos somos más: PedidosYa anunció la adquisición de su competidor en Argentina: IFood. Disponible en: <https://infonegocios.info/y-ademas/juntos-somos-mas-pedidosya-anuncio-la-adquisicion-de-su-competidor-en-argentina-ifood>

- » RPP Noticias, 2021, Glovo se convierte en PedidosYa a partir de hoy, ¿qué cambiará en la plataforma de delivery? Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/glovo-se-convierte-en-pedidosya-a-partir-de-hoy-que-cambiara-en-la-plataforma-de-delivery-y-empresas-noticia-1325063>

- » Xataka, 2022, Gorillas abandona España tras menos de un año: lo que su cambio de rumbo augura sobre el futuro de las entregas ultrarrápidas. Disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/gorillas-se-va-espana-ano-que-su-marcha-augura-futuro-entregas-ultrarrapidas>

- » Fairwork, 2022, Fairwork Argentina Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/05/Fairwork_Report_Argentina-2022-ES.pdf

- » Cámara de Diputadas y Diputados de la Provincia de Santa Fe, 2021, Promoción de la Economía Colaborativa y de sus plataformas digitales. Disponible en: <https://diputadosantafe.gov.ar/diputados/doc/sesiones/diario/495.pdf>

- » República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional, 2020, Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda. Disponible en: <https://docplayer.es/191114171-Estatuto-del-trabajador-de-plataformas-digitales-bajo-demanda.html>

- » Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro y Martina Sol Garbarz, 2020, UNA APP DE LOS/AS TRABAJADORES/AS, FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16625.pdf>

- » María Angélica Arbeláez, Cristina Fernández y Daniel Hernández, 2021, PLATAFORMAS DIGITALES Y CONTRIBUCIONES A SEGURIDAD SOCIAL, FEDESARROLLO. Disponible en: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159>

- » Organización Internacional del Trabajo, 2021, El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf

- » Fairwork, 2021, Fairwork Colombia Puntuaciones 2021: Las Promesas de una Reforma en Seguridad Social para la Economía de Plataforma. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/07/Fairwork_Report_Colombia-2022-ES-8.7.22.pdf

- » CEPAL, 2021, Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47647/1/S2100623_es.pdf

- » Fairwork, 2021, Fairwork Chile Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-Chile-report-2021-ES.pdf>

- » Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2022, Ley 21431 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO REGULANDO EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

- » Sebastián Etchemendy, Juan Manuel Ottaviano y Sofía Scasserra, Inédito, “Hacia un Modelo de Derechos en el Trabajo en Plataformas Digitales en Argentina”, Fundación para el Desarrollo Argentino FUNDAR

- » Fairwork, 2021, Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/03/Ecuador-report-2021_spanish.pdf

- » Fairwork, 2022, Ecuador Puntuaciones 2022. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/06/Fairwork-Ecuador-Report-2022-ES.pdf>

- » Alejandra Dinegro, Martínez, 2021, Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales, Fundación Friedrich Ebert-Perú. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>

- » La República, 2020, El que reparte se lleva la peor parte. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-reparte-se-lleva-la-peor-parte/> Consultado en octubre 2022

- » El Comercio, 2021, Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>

- » Alejandra Dinegro Martínez, 2022, EL DESAFÍO DE REGULAR LAS PLATAFORMAS EN PERÚ, Fundación Friedrich Ebert, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/19572.pdf>

- » Roxana Maurizio, 2021, Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

- » Friedrich-Ebert-Stiftung y INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTINGWORKERS NETWORK, 2022, DERECHOS DESCONECTADOS: MIRADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>

- » Fairwork, 2022, A Global Manifesto for Fairer Platform Work. Disponible en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/10/ILO-Manifesto_Final-Draft-1.pdf

- » Nico Tassi, Alfonso Hinojos Y Richard Canaviri, 2015, Economía Popular en Bolivia. Tres Miradas

- » Fundación Milenio, 2019, Coy 419 – Transición demográfica y mercado laboral en Bolivia <https://fundacion-milenio.org/coy-419-transicion-demografica-y-mercado-laboral-en-bolivia/>

- » Oxafam Mexico, 2021, Este futuro no aplica. Disponible en: https://www.promesssobreruedas.org/wp-content/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf

- » Ruben Pantoja (2021), Trabajar de Delivery: Una ocupación tercerizada. El caso de los repartidores motoquero veloz de la cadena de restaurantes Pollos Copacabana. Tesis de Grado de la carrera de Sociología, Universidad Mayor de San Andrés

- » Sofia Scasserra, 2022, 1 de mayo: Derechos laborales para trabajadores del capitalismo digital. Disponible en: <https://www.dhytecnor.ar/1-de-mayo-derechos-laborales-para-trabajadores-del-capitalismo-digital/>

- » Enrique de la Garza Toledo, ¿Qué es el Trabajo no Clásico? Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/TrabajoNoClasico.pdf>

- » OIT, 2020, Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/tercer_observatorioOIT.pdf

- » INESAD, 2022, Informalidad, la principal característica del empleo en Bolivia. Disponible en: <https://www.inesad.edu.bo/2022/05/04/informalidad-la-principal-caracteristica-del-empleo-en-bolivia/>

- » Finerio, 2020, ¿Uber Eats o Rappi?, te decimos las diferencias de trabajar en cada una, Dinero en Imagen. Disponible en: <https://www.dineroenimagen.com/tu-dinero/uber-eats-o-rappi-te-decimos-las-diferencias-de-trabajar-en-cada-una/106550>

- » OIT, 2022, Trabajadoras por cuenta propia, pilares de la reactivación económica en Bolivia. Disponible en: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_839278/lang--es/index.htm

- » Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2020, Guía de derechos laborales

- » META, Encuentra nuevos métodos para ganar dinero con tu contenido. Disponible en: <https://www.facebook.com/business/goals/monetize-content#step-5>

- » Repartos LATAM, 2021, Entregar en pandemia, Una investigación de la Red LATAM de Jóvenes Periodistas. Disponible en: <https://repartoslatam.distintaslatitudes.net/>

- » ATT, 2022, Boletín Estadístico en Telecomunicaciones, Gestión 2022. Disponible en: https://www.att.gob.bo/sites/default/files/archivos_listados_pdf/2023-04-25/Boleti%CC%81n%20Telecomunicaciones%20ANUAL%202022.pdf

- » IPSOS Credicorp, INCLUSIÓN FINANCIERA Y DIGITALIZACIÓN, 2022

- » Brújula Digital, abril de 2023 ministra Navia afirma que las empresas públicas generan 800 mil empleos, la empresa privada 88 mil. Disponible en: <https://www.brujuladigital.net/economia/ministra-navia-afirma-que-las-empresas-publicas-generan-800-mil-empleos-la-empresa-privada-88-mil>

- » Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts, International Labour Organization (ILO), 2022, Digitalization and Employment, A Review. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf

7. Anexos

ANEXO 1

LISTA DE ENTREVISTAS REALIZADAS ENTRE JUNIO Y SEPTIEMBRE 2022

N.	NOMBRE	OCUPACIÓN
1	Driver 1	Conductor de moto en Pedidos Ya
2	Driver 2	Conductor de moto en Pedidos Ya
3	Driver 3	Conductor de moto en Pedidos Ya
4	Driver 4	Conductor de moto en Yaigo
5	Driver 3	Conductor de moto en Yaigo
6	Driver 3	Conductor de moto en Dinki
7	Driver 3	Conductor Indriver/Uber
8	Driver 4	Conductor Indriver
9	Driver 4	Conductor Yango
10	Driver 4	Conductor Yango
11	Teletrabajador y Creador de Contenido	Teletrabajador en Data Factory Creador de contenido en Google Ads y YouTube
12	Creador de Contenido 1	Creador de contenido de moda en Instagram
13	Creador de Contenido 2	Creador de contenido de moda en Instagram
14	Creador de Contenido 3	Creador de Contenido de entretenimiento en Facebook
15	Creador de Contenido 4	Creador de Contenido de entretenimiento en YouTube
16	Creador de Contenido 5	Creador de Contenido de Noticias en Tik Tok
16	Creador de Contenido 6	Creador de Contenido de Viajes en YouTube
17	informático	Responsable del área de TICs en la UMSA
18	Administrativo de la UMSA	Secretaria de Sociología
20	Funcionario Público	Funcionario Público en Impuestos Internos
21	Giovana Hurtado	Investigadora CEDLA

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

INTRODUCCIÓN

Buenos días, mi nombre es XXXX, trabajo en la Fundación InternetBolivia.org. como XXXX

La Fundación InternetBolivia.org trabaja en la promoción y defensa de los derechos digitales, y actualmente junto a la Fundación Friedrich Ebert estamos realizando una investigación acerca de las condiciones laborales de las personas que se encuentran trabajando con intermediación de plataformas o teletrabajo.

El propósito de esta entrevista es indagar acerca de tu experiencia laboral. Aspectos positivos y negativos que encuentras en esta opción laboral. Le aclaramos que esta información solamente se utilizará con fines de esta investigación que podrá ser eventualmente publicada. Puede mantener su anonimato, si así lo prefiere. ¿Da su consentimiento de publicación? ¿Está bien si usamos su nombre en la publicación?

Solicitamos que la entrevista pueda ser grabada. ¿Podemos grabar la entrevista, por favor?

- ¿A qué te dedicas?

FORMALIDAD E INFORMALIDAD

- ¿Firmaste algún contrato con la plataforma o la gente que te empleó?
- ¿Tuviste suficiente tiempo para leer el contrato?
- ¿Consideras que ese documento es legal en Bolivia?
- ¿Podrías utilizarlo para resolver algún problema en Bolivia?
- ¿Cómo cubres el tema de la salud? ¿Tienes seguro médico? ¿Conoces lo que es el SUS?
- ¿Tus familiares tienen alguna cobertura de salud?
- ¿Tienes ahorros para tu jubilación, sea en AFP, personal u otra forma?
- ¿Extiendes factura?
- ¿Recibes aguinaldo?

CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA DIGITAL

- ¿Cómo se conforma tu equipo de trabajo? ¿Con quienes trabajas?
- ¿Podrías describir cómo es un día laboral típico?

Flexibilización Laboral:

- ¿Te consideras un trabajador independiente o uno dependiente?
- ¿Tienes otra fuente de ingreso además de tu ocupación principal? ¿Cuál?
- ¿Cuánto tiempo le dedicas a este trabajo al día o a la semana? (Si tiene otro trabajo cuál es su jornada laboral).

Herramientas de trabajo

- ¿Qué requisitos te solicitaron para conseguir este trabajo?
- ¿Qué dispositivos tecnológicos usas?
- ¿Tu empleador te dio algún recurso para tu trabajo? (Ej. dispositivos, conexión).

DERECHOS LABORALES:

- ¿Consideras que tienes amistad con tus colegas de trabajo?
- ¿Tienes algún tipo de organización laboral con tus colegas? Por ejemplo, un sindicato o grupos en redes sociales.
- ¿Tenías una alternativa de trabajo antes de recurrir a esta opción?
- ¿Consideras que este trabajo es un trabajo estable? (Trabajo que perdure)
- ¿Tienes permisos laborales?
- ¿Tomas vacaciones?
- ¿Ganas más o menos del salario mínimo al mes? (2.250 bs)
- ¿La propina es un ingreso importante en tu trabajo?
- ¿Alguna vez te han sancionado en tu trabajo?

PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

- ¿Estás contento/a con este trabajo?
- ¿Tienes beneficios adicionales en tu trabajo? ejem. Lugar de espera en los restaurantes para los drivers.
- ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes en tu trabajo?
- ¿Cómo los enfrentas?

GÉNERO

- ¿Tienes colegas mujeres?
- ¿Recomendarías a una mujer (familiar o amiga) que tenga este trabajo?
¿Por qué?
- ¿Consideras que hay diferencias entre mujeres y hombres en el trabajo?

ASPECTOS GENERALES:

- ¿Cuántos años tienes?
- Nivel de educación
- ¿Vives solo o con tu familia?
- ¿Cuál es tu trabajo? ¿Cómo conseguiste este trabajo?
- ¿Tenías otro trabajo antes que este? ¿En qué consistía tu anterior trabajo?

ANEXO 3

PRINCIPIOS DE FAIRWORK

Principio 1. Pago justo. Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben ganar el salario mínimo establecido en el país después de tener en cuenta los costes relacionados con el trabajo. Su remuneración debe pagarse a tiempo y por todo el trabajo realizado.

Principio 2. Condiciones justas. Las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de los procesos de trabajo, y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores.

Principio 3. Contratos justos. Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. La parte contratante debe estar identificada en el contrato y estar sujetos a la legislación nacional. Se debe notificar a los trabajadores de cambios propuestos con un plazo razonable antes de que estos cambios entren en vigor. No deben existir cláusulas en el contrato que excluyan injustificadamente la responsabilidad de la plataforma o que impidan a los trabajadores recurrir a posibles reparaciones. Los contratos deben ser coherentes con los términos de participación de los trabajadores en la plataforma.

Principio 4. Gestión justa. Debe existir un debido proceso documentado para las decisiones que afecten a los trabajadores. Los trabajadores deben tener la capacidad de apelar las decisiones que les afecten, como medidas disciplinarias o la desactivación de sus cuentas, y deben ser informados de los motivos que sustentan esas decisiones. El uso de algoritmos debe ser transparente y generar resultados equitativos para los trabajadores. Debe haber una política identificable y documentada que garantice la equidad en la forma en que se gestiona a los trabajadores en la plataforma (por ejemplo, en la contratación, disciplina o despido de trabajadores).

Principio 5. Representación justa. Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual los trabajadores puedan expresar su voz. Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores tienen derecho a organizarse en cuerpos colectivos, y las plataformas deben estar preparadas para cooperar y negociar con ellos.

Estos cinco principios son aplicables a todo tipo de trabajo, independientemente de si los trabajadores están clasificados como empleados o contratistas independientes, y sin importar dónde y cómo trabajen.

Fuente: <https://fair.work/es/fw/principles/>

“**LA ECONOMÍA
LABORAL DIGITAL
EN BOLIVIA:**
una exploración inicial”

