

ALERTA INFORMATIVA

Septiembre 2021



P · P · O

• LEGAL & TAX •

REGLAMENTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO REGULADAS EN EL DECRETO SUPREMO N.º 4570

Como se informó anteriormente, a través de Decreto Supremo N.º 4570 de 18 de agosto de 2021 se regularon las condiciones especiales laborales de teletrabajo y de trabajo a distancia, abrogándose el Decreto Supremo N.º 4218 de 14 de abril de 2020.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo a través de Resolución Ministerial N.º 864/21 de 17 de septiembre de 2021:

- Aprobó el “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”:
- Revocó la Resolución Ministerial N.º 220/20 de 24 de abril de 2020, que aprobó el reglamento de implementación de teletrabajo, por lo que dicho reglamento quedaría sin efecto.
- Dejó sin efecto el artículo quinto de la Resolución Ministerial N.º 026/21 de 15 de enero de 2021, relativa a la implementación de teletrabajo como medida laboral para la prevención y contención del COVID 19, por lo que aquellos contratos, adendas o convenios suscritos en base a este artículo, deben necesariamente adecuarse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 4570 y en el reglamento aprobado por la Resolución Ministerial N.º 864/21.

De la revisión y análisis del “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”, se tiene:

1. Objeto y ámbito de aplicación

Tiene por objeto reglamentar el Decreto Supremo N.º 4570 de tal forma de: i) regular las directrices y lineamientos del teletrabajo y del trabajo a distancia durante la pandemia del COVID 19; y ii) establecer los procedimientos para la verificación y aplicación de medidas correctivas por la vulneración de derechos laborales en la aplicación de estas condiciones especiales de trabajo.

En este entendido, este reglamento y las condiciones especiales de trabajo podrán ser aplicables a contratos de trabajo o relaciones laborales nuevas o existentes sujetas al

ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo, lo cual incluiría a todo el sector privado.

2. Directrices y lineamientos para la implementación de teletrabajo y del trabajo a distancia

- a) Derechos laborales: El reglamento sigue una línea proteccionista de los trabajadores para el ejercicio pleno de sus derechos laborales en la implementación del teletrabajo o del trabajo a distancia, por lo que garantiza:
- La igualdad de derechos respecto a los trabajadores que realizan el trabajo presencial en instalaciones del empleador.
 - Que los trabajadores que desarrollen sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no pueden sufrir ninguna afectación de sus condiciones laborales relacionadas a: i) remuneración y salario; ii) beneficios laborales adicionales como el refrigerio o bonos de cualquier naturaleza; iii) goce de vacaciones anuales; iv) estabilidad laboral; v) tiempo de trabajo (jornadas, horarios, etc.); y vi) demás derechos laborales establecidos en norma.
 - El derecho a la desconexión digital, que implica que los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, sin lugar a sanción de ninguna naturaleza, podrán desconectarse de los dispositivos digitales, tecnologías de la información y de la comunicación con el empleador: i) fuera de la jornada laboral y horarios de trabajo; y ii) durante los periodos de licencias laborales (vacaciones, bajas médicas y otras legales o extralegales). La desconexión digital no aplica: i) a trabajadores que ocupen cargos de dirección o confianza; y ii) a trabajadores que por su nivel de responsabilidad o características propias de su actividad laboral no pueden estar desconectados.
- b) Implementación del teletrabajo o del trabajo a distancia: Para la aplicación de estas modalidades de trabajo, es necesario suscribir un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, para lo que se deberá considerar lo siguiente:
- Los contratos, convenios o adendas que hayan sido suscritas en aplicación del Decreto Supremo N.º 4218, deberán ser modificados y adecuados a lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 4570 y su reglamento, para lo que es necesario suscribir nuevos acuerdos laborales.

- Para la aplicación del teletrabajo o del trabajo a distancia, se podrá optar por las siguientes alternativas:
 - Modalidad continua: i) trabajo remoto fuera de las instalaciones de la empresa; ii) se desarrolla durante toda la jornada laboral y en los horarios de trabajo establecidos.
 - Modalidad alternada: i) trabajo remoto fuera de las instalaciones de la empresa; ii) se alternan los días y horas laborales con trabajo presencial.
- El teletrabajo o el trabajo a distancia no pueden ser aplicados de forma unilateral por el empleador, siendo necesario el acuerdo previo con los trabajadores. Asimismo, estas modalidades también podrán ser revertidas previo acuerdo de partes, salvo que sean acordadas de forma permanente. Esta disposición es contradictoria al artículo 10 del Decreto Supremo N.º 4570, que establece que el trabajador debe retornar al trabajo presencial a simple solicitud del empleador, sin embargo, el reglamento exige que sea previo acuerdo de partes. En este sentido, para evitar posibles contingencias, es importante que los acuerdos: i) determinen de forma clara y precisa la fecha de inicio y conclusión del teletrabajo o trabajo presencial; y ii) faculten al empleador exigir al trabajador que retorne al trabajo presencial.
- Para la suscripción de los acuerdos, se deberá considerar:
 - Deben ser suscritos de forma individual con cada trabajador, por lo que no aplicaría los acuerdos colectivos.
 - Deben ser presentados en las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo a través de ventanilla única.
 - No deben modificar o afectar las condiciones laborales previamente establecidas con los trabajadores.
 - Deberá contener: i) partes suscribientes; ii) fecha de inicio; iii) tipo de modalidad adoptada (teletrabajo o trabajo a distancia); iv) forma o alternativa de aplicación (continua o alternada); v) horarios de trabajo; y vi) lugar en el que se desarrollará el teletrabajo o el trabajo a distancia.

- Se encuentra prohibido implementar el teletrabajo o trabajo a distancia a trabajadores con baja médica, asimismo, los trabajadores que desarrollen sus servicios en estas modalidades de trabajo están obligados a cumplir las prohibiciones establecidas en su contrato de trabajo principal y en los reglamentos internos de las empresas.

3. Procedimiento de verificación y aplicación de medidas correctivas

En caso de denuncia escrita de trabajadores por supuesta vulneración de derechos laborales, se faculta al Ministerio de Trabajo realizar verificaciones in situ para determinar si la denuncia tiene mérito o no, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) La denuncia escrita puede ser presentada de forma personal, a través de un familiar hasta segundo grado consanguíneo; o a través del representante sindical.
- b) Recibida la denuncia, el Jefe de Trabajo en el plazo de 3 días hábiles designará a través de memorándum a un inspector para que se constituya en la empresa y verifique los hechos denunciados.
- c) Realizada la verificación el inspector deberá emitir informe en el plazo de 5 días hábiles, en el que recomendará al Jefe de Trabajo: i) emitir conminatoria de restitución inmediata de derechos laborales; o ii) rechazar la denuncia y proceder al archivo del caso.
- d) Recibido el informe, el Jefe de Trabajo en el plazo de 5 días hábiles emitirá la conminatoria o el rechazo correspondiente, debiéndose notificar la determinación al denunciante y al empleador, la misma que es de cumplimiento obligatorio.

Se adjunta a la presente alerta: la [Resolución Ministerial N.º 864/2021](#).

NUESTRA FIRMA

PPO Abogados es la firma de abogados más grande de Bolivia, con más de 100 profesionales trabajando desde sus oficinas de La Paz, Santa Cruz, Sucre, Cochabamba y Cobija. PPO es reconocido por ser líder del mercado legal boliviano y cuenta con un equipo altamente especializado en derecho laboral.

CONTACTO

Si requiere más información sobre el contenido del presente documento, el equipo de PPO queda a su disposición.



Alejandro Pemintel
SOCIO
apemintel@ppolegal.com



Rodrigo Montellano
ASOCIADO SENIOR
rmontellano@ppolegal.com

www.ppolegal.com

SANTA CRUZ

Av. San Martín N° 155
Ambassador Business Center
Piso 18

LA PAZ

Av. Ballivián 555. Edif. El Dorial,
Piso 14

COCHABAMBA

Edificio Empresarial Torre 42,
Piso 6. Calle Papa Paulo N°604

SUCRE

Calle Bolívar N°318
Centro Histórico

COBIJA

Avenida 16 de Julio N°149
Centro

TELÉFONO

(+591) 620 02 020