

BOLETÍN N° 2
LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
OCTUBRE 2023



• LEGAL & TAX •



Presentación:

El Boletín Laboral y de Seguridad Social de PPO Abogados es una publicación mensual, orientada a transmitir a nuestros amigos y clientes las últimas novedades, noticias y tendencias en derecho laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, así como consejos y recomendaciones para un adecuado manejo y administración del capital humano de empresas y organizaciones nacionales e internacionales que desarrollan sus actividades en Bolivia.

Esperamos que este documento les sea de utilidad.

Muchas gracias.



EN ESTA EDICIÓN:

I. EXÁMENES POST OCUPACIONALES	4
1.1. Importancia de los exámenes ocupacionales.....	4
1.2. Exámenes ocupacionales, una responsabilidad del empleador	5
1.3. Recomendaciones para programar los exámenes postocupacionales	5
2. TIPS Y RECOMENDACIONES	7
2.1. TIP 1: Reporte de novedades a la Gestora Pública	7
2.2. TIP 2: Libro de registro de accidentes de trabajo.....	7
3. NOVEDADES LABORALES:	8
3.1. Medidas de prevención y contingencia para la mitigación de los efectos de la contaminación atmosférica en espacios laborales	8
4. INVITACIÓN WEBINAR DEL MES	9

I. EXÁMENES POST OCUPACIONALES

El Reglamento del Código de Seguridad Social¹ establece que los empleadores tienen la obligación de constatar el estado de salud de sus dependientes al inicio y conclusión de la relación laboral.

La forma en que esta obligación debe cumplirse ha sido clarificada por la Resolución Administrativa No. 038/2022 emitida por la ASUSS, que aprueba el Reglamento de Afiliación, Desafiliación y Reafiliación. En este breve artículo revisaremos todos los aspectos que el empleador debe tomar en cuenta con relación a los exámenes post ocupacionales.



1.1. Importancia de los exámenes ocupacionales

Durante su etapa laboral activa, el trabajador se encuentra expuesto a riesgos comunes (no vinculados al trabajo) y riesgos profesionales (vinculados a su actividad laboral), riesgos que pueden generar enfermedades o accidentes. Estos eventos en casos extremos, pueden ocasionar al trabajador daños o secuelas permanentes en su salud y afectar de forma permanente su capacidad de desarrollar actividades laborales. Refiriéndonos concretamente a las enfermedades o accidentes de trabajo, la legislación laboral prevé que en caso de que estos eventos ocasionen una pérdida total o parcial de la capacidad laboral del trabajador, en estos casos, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización a ser cubierta con los recursos del empleador, estas indemnizaciones pueden llegar hasta los 24 salarios según la gravedad del caso².

En tal contexto, los exámenes ocupacionales constituyen un respaldo importante que permite realizar un seguimiento del estado de salud del trabajador antes, durante y después de la relación laboral, de esta forma es posible establecer si una dolencia, enfermedad o lesión es atribuible a las funciones y actividades que el empleador ha asignado a su dependiente, o si por el contrario, se trata de dolencias, enfermedades o lesiones que el trabajador viene arrastrando por motivos externos o ajenos a su actual actividad.

En otros términos, a partir de los exámenes post ocupacionales el empleador generará un valioso respaldo documental que le permitirá protegerse de reclamos de sus extrabajadores, que pretendan el pago de indemnizaciones por dolencias previas o no vinculadas a la actividad que realizaba en la empresa.

¹ Artículos 117 y 124 del Reglamento del Código de Seguridad Social

² Artículos 89 al 102 del Reglamento de la Ley General del Trabajo

1.2. Exámenes ocupacionales, una responsabilidad del empleador



Como antes se mencionó, el empleador tiene la obligación de verificar el estado de salud de sus dependientes al inicio y conclusión de la relación laboral, no obstante, en la práctica se suele dar mayor relevancia a los exámenes preocupacionales ya que constituyen un requisito necesario para la afiliación de los trabajadores a las Cajas de Salud y contrariamente, muchos empleadores restan importancia a los exámenes post ocupacionales pese a que constituyen una obligación prevista por las disposiciones vigentes en materia de seguridad social.

En ese sentido, no debemos perder de vista que al tratarse de una obligación legal, existen instituciones reguladoras que verificarán la programación de los exámenes post ocupacionales, entre estas entidades tenemos a: i) Las cajas de salud en los procesos de fiscalización u otros controles rutinarios y ii) El Ministerio de Trabajo a través de las inspecciones laborales y técnicas pudiendo llegar a imponerse sanciones a los empleadores.³

Por otro lado, debemos tomar en cuenta que la recientemente emitida NTS-009/23 referente a los Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reitera la obligación de los empleadores de contar con los exámenes postocupacionales de sus extrabajadores por lo que es posible que a partir de la emisión de esta norma la inspección del trabajo sea más rigurosa al momento de exigir la presentación de estos documentos.

1.3. Recomendaciones para programar los exámenes postocupacionales

En suma, la programación de exámenes postocupacionales es de suma importancia ya que no sólo resguarda a las empresas de posibles multas y sanciones de los entes reguladores sino que también les permite contar con un registro documentado del estado de salud del trabajador al momento de retirarse.

Ahora bien, entendemos que resulta complicado asegurar que los extrabajadores asistan a sus exámenes postocupacionales previamente programados, no obstante, debemos considerar que el artículo 25 del Reglamento de Afiliación, Desafiliación y Reafiliación de la ASUSS prevé que el examen post ocupacional debe ser realizado **o programado** en un plazo de 60 días computables a partir de la fecha de conclusión de la relación laboral, en ese contexto, en un escenario ideal el

³ El incumplimiento en la exhibición de los exámenes post ocupacionales o las constancias de programación, está sujeto a sanciones por infracción de Leyes Sociales (Ministerio de Trabajo). En el caso de las Cajas de Salud, si bien se verifica el cumplimiento de esta obligación, no existe una disposición que prevea expresamente una sanción, no obstante, las Cajas podrían pretender sancionar a los empleadores aplicando arbitrariamente otras normas generales.

empleador debería gestionar la realización del examen post ocupacional pero debido a las complicaciones antes mencionadas y por lo señalado en la norma antes citada, **el empleador debería al menos asegurarse de programar el examen post ocupacional**, para ello:

- Debería acudir a la Caja de Salud respectivo y pagar el importe para la programación del examen, el costo oscila entre los 300 a 500 Bs dependiendo del Ente Gestor.
- Debe observarse el plazo de 60 días calendario computables a partir de la fecha de conclusión de la relación laboral.
- En caso de que no fuere posible programar el examen ante la Caja de Salud, es posible programar el examen ante el INSO⁴.
- Una vez se programe el examen post ocupacional, es necesario notificar al dependiente con la referida programación a efectos de que se apersona al Ente Gestor.

Con los respaldos de programación del examen post ocupacional se reduce el riesgo de que las autoridades reguladoras pretendan sancionar a las empresas por incumplimiento de esta obligación, en todo caso, de llegar a tener una contingencia de esta naturaleza estamos a su disposición para brindarles el soporte necesario.



Raúl García Herrera
Asociado (Práctica de Seguridad Social)

⁴ Artículo 25 inciso e) del Reglamento de Afiliación, Desafiliación y Reafiliación de la ASUSS aprobado por R.A. 038/2022

2. TIPS Y RECOMENDACIONES

2.1. TIP 1: Reporte de novedades a la Gestora Pública

Los empleadores deben reportar mensualmente a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, las novedades que se hubiesen generada en el mes respecto de su personal dependiente, estas son:

- **I:** Ingreso de nuevos trabajadores
- **R:** Retiro de trabajadores
- **L:** Licencias con o sin goce de haberes
- **S:** Trabajadores que se encuentren con baja médica

Al respecto, la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo establece la existencia de mora presunta a partir del volumen de aportes que la empresa paga mensualmente, es decir que cuando observa un cambio abrupto del volumen de aportes (por bajas, licencias y otros) la Gestora “asume” la existencia de mora dando lugar a gestiones de cobro administrativo en contra de la empresa.

En ese contexto, para evitar contingencias, recordamos a las empresas que deben realizar el **Reporte Mensual de Novedades de Ingreso y Retiro** el **Formulario de Pago de Contribuciones a la Gestora Pública** de la Seguridad Social de Largo Plazo: Ejemplo:

APORTES PARA EL FONDO SOLIDARIO						
DATOS GENERALES DEL ASEGURADO			REGISTRO NOVEDADES			
NOMBRE DEL ASEGURADO	DEPARTAMENTO DE TRABAJO	CIUDAD DE TRABAJO	NOVEDAD (VULUS)	FECHA NOVEDADES	DIAS COTIZADOS	TIPO DE ASEGURADO (NUMERO-AI CERTIFICACIONAL CONSULTOR (LINEA-CL))
MANI RICHARD	LA PAZ	LA PAZ	I		30	D
MEZ ANTONIO	LA PAZ	LA PAZ	R		30	D
RES RIERA ANA ROSA	LA PAZ	LA PAZ	L		30	D

2.2. TIP 2: Libro de registro de accidentes de trabajo



La Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional establece que el empleador debe guardar un registro de los accidentes de trabajo que se produzcan en sus instalaciones⁵. Si bien esta disposición no está ampliamente regulada, en ocasiones los inspectores de trabajo requieren de la presentación de estos libros, para este fin:

- La empresa podría generar un libro de registro de accidentes de trabajo (no hace falta que este libro esté aprobado o refrendado por el Ministerio de Trabajo)
- No existe un formato concreto para el libro pero se sugiere que se contemplen los siguientes datos: i) Mes; ii) Fecha del Evento; iii) Detalle del evento; iv) Trabajador afectado;
- En caso de no existir novedades, simplemente se debería reportar (sin eventos).

⁵ Artículo 6, inciso 27 de la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional

3. NOVEDADES LABORALES:

3.1. Medidas de prevención y contingencia para la mitigación de los efectos de la contaminación atmosférica en espacios laborales



Los incendios forestales y chaqueos en el oriente y yungas del país han generado deterioro alarmante de la calidad del aire y altos niveles de contaminación en las principales urbes bolivianas, por ejemplo en La Paz, el índice de calidad de aire superó la escala de 150, un parámetro considerado como peligroso para la salud de la población, en particular de los grupos de riesgo (menores, mujeres embarazadas y adultos mayores), situación que ha orillado a las autoridades nacionales a tomar medidas de emergencia para proteger la salud de los habitantes.

En ese contexto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ha emitido la Resolución Ministerial No. 1545/23 de 24 de octubre de 2023 que establece una serie de medidas de prevención y contingencia para la mitigación de los efectos de la contaminación atmosférica en espacios laborales que los empleadores deberán considerar para la protección de sus dependientes, en función de la naturaleza de sus actividades.

Entre algunas de estas medidas tenemos:

- Medidas generales: Por ejemplo el uso de barbijos en actividades que se desarrollen en espacios abiertos, evitar el uso de lentes de contacto, medidas de protección a personas en grupos de riesgo y otros.
- Medidas para reducir emisiones por quema de materiales, biomasa y combustibles.
- Acciones para reducir emisiones contaminantes.
- Restricciones para los Sectores Industria y Servicios

La norma en cuestión pueden consultarla en el siguiente enlace, asimismo, en caso de tener alguna duda sobre el contenido de esta norma, por favor póngase en contacto con nosotros:

[ENLACE DE LA NORMA AQUI](#)

4. INVITACIÓN WEBINAR DEL MES

Estimado Cliente,

Tenemos el agrado de invitarle a nuestro **Webinar del Mes** en el que estaremos revisando una temática de especial relevancia para los empleadores:



Los empleadores tienen la potestad de establecer los términos y condiciones en los que se desarrollarán las relaciones laborales, antes del año 2009, los Reglamentos Internos de Trabajo cumplían este papel, no obstante, el Ministerio de Trabajo ha dejado de aprobar estos instrumentos lo que dificulta en gran medida establecer unas reglas claras para regular las relaciones laborales.

En este evento a realizarse **el miércoles 22 de noviembre de 19:00 a 21:30**, revisaremos las alternativas que tienen los empleadores para suplir los reglamentos internos de trabajo y ejercer con seguridad jurídicas, sus facultades reguladoras, disciplinarias y sancionadoras.

La participación en el evento es completamente gratuita para nuestros clientes, en caso de que le interese participar de este evento, por favor escribanos un mail confirmando los nombres y cargos de los participantes **hasta el 15 de noviembre de 2023**.

Muchas gracias!

Contacto: rgarcia@ppolegal.com

Sobre PPO

PPO es la firma de abogados más grande de Bolivia con prácticas líderes en todos los ámbitos. Los clientes saben que pueden confiar en PPO para sus asuntos legales y empresariales más desafiantes. Los 60 abogados de PPO y más de 100 profesionales trabajan asertivamente para brindar un servicio excepcional, asesoramiento sofisticado y soluciones creativas y prácticas.

PPO es la firma de abogados con la mayor cobertura geográfica de Bolivia, con oficinas propias en cinco ciudades: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Cobija.

Autores



Alejandro Pemintel
Socio
apemintel@ppolegal.com



Rodrigo Montellano
Director de Práctica
rmontellano@ppolega.com



Raúl García H.
Asociado
rgarcia@ppolegal.com

El presente documento ha sido desarrollado con fines informativos e incluye información de carácter general, por lo que no implica un asesoramiento por parte de PPO Abogados Legal & Tax ni de sus colaboradores.

Contacto

Santa Cruz

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

La Paz

Av. Ballivián 555
Edif. El Dorial,
Piso 14

Cochabamba

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

Sucre

Calle Bolívar N°326
Centro Histórico

Cobija

Avenida 16 de Julio N°149
Centro

Teléfono

(+591) 620 02 020

www.ppolegal.com