



RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 864/21.-

La Paz, 17 de septiembre de 2021.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

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

Que, el Parágrafo I del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. De la misma forma, el Parágrafo II del citado Artículo dispone que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

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

Que, el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo - Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley, por Ley de 08 de diciembre de 1942 establece con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

Que, el Artículo 2 de la Ley General de Trabajo, establece que Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados; todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

Que, la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Ley del Estatuto del Funcionario Público, establece en el Artículo 2 que la mencionada Ley tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

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

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

contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.-----

Que, el numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley N° 16998 de 02 de agosto de 1979, Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, dispone como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo; tendiendo a eliminar todo género de compensaciones sustitutivas del riesgo como ser: bonos de insalubridad, sobrealimentaciones y descargos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas.-----

Que, el Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, establece la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, asimismo define las atribuciones de la Presidenta o Presidente, Vicepresidenta o Vicepresidente y de las Ministras o Ministros, así como los principios y valores que deben conducir a los servidores públicos, orientando la gestión pública por principios de eficiencia, eficacia, competencia y resultados.-----

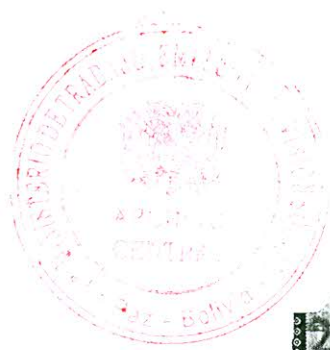
Que, el Numeral 22, Parágrafo I del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 establece que, entre las atribuciones de las Ministras o Ministros del Órgano Ejecutivo, la de emitir resoluciones ministeriales, bi-ministeriales y multiministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.-----

Que, el Decreto Supremo N° 4570, de 18 de agosto de 2021, tiene por objeto normar la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y prestaciones de servicio de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID - 19.-----

Que, la Disposición Transitoria Única del Decreto Supremo ya citado, establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es el responsable de emitir la reglamentación para la aplicación del presente Decreto Supremo en el sector público o privado, en el plazo de hasta treinta (30) días calendario computables a partir de su publicación.-----

Que, por Informe Técnico MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-LMFR-0290-INF/21, de fecha 15 de septiembre de 2021, emitido por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, se concluye que: *“La Reglamentación del Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021, es técnicamente viable y se encuentra dentro de la competencia y atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. - La Resolución Ministerial a ser emitida, tiene por objeto establecer directrices y lineamientos para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia en las relaciones laborales y la prestación de servicios del sector público y privado, durante la pandemia de la COVID-19. - Establecer los procedimientos para la verificación y aplicación de medidas correctivas por parte de esta Cartera de Estado, ante una posible vulneración de derechos laborales, producto de la aplicación de las condiciones especiales de Trabajo.”*-----

Que, por Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-GAMG-0459-INF/21 de 16 de septiembre de 2021, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, se concluye que *“De acuerdo con el análisis realizado y la normativa mencionada en el presente Informe; asimismo, de acuerdo al Informe Técnico MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-LMFR-0290-INF/21 de 15 de septiembre de 2021, emitido por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional se concluye que, es legalmente viable la aprobación de la Resolución Ministerial que tiene por objeto Reglamentar el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021 “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”. El proyecto de Resolución Ministerial adjunto no vulnera la Constitución Política del Estado y tampoco la normativa legal vigente, existiendo además la necesidad, viabilidad técnica y suficiente justificación legal para la aprobación del proyecto de Resolución Ministerial.”* (sic)-----



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

**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**

**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
PREVISION SOCIAL**

**2021
La Paz - Bolivia**





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

CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1.- (OBJETO). El presente tiene por objeto Reglamentar el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021, estableciendo:

- Directrices y lineamientos para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia en las relaciones laborales y la prestación de servicios del sector público y privado, durante la pandemia de la COVID-19, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021.
- Los procedimientos para la verificación y aplicación de medidas correctivas por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ante una posible vulneración de derechos laborales, producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, a las trabajadoras y trabajadores, servidoras y servidores públicos, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

Artículo 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN). Las condiciones especiales de trabajo podrán ser aplicables a:

- a) Las relaciones laborales nuevas o ya existentes, sujetas al ámbito de la aplicación de la Ley General del Trabajo.
- b) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, sujetas a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público.
- c) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, de personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

CAPÍTULO II DIRECTRICES Y LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 3.- (IGUALDAD DE DERECHOS). Las trabajadoras y los trabajadores, servidoras y servidores públicos, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público que realicen su actividad laboral o prestación de servicios en las condiciones especiales de 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.





Artículo 4.- (DERECHO A LA DESCONEJIÓN DIGITAL).

- I. La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, que realicen su actividad laboral bajo las condiciones de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, tendrán derecho a no ser contactadas y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de la jornada laboral establecida y durante los periodos de licencias. No pudiendo ser sancionada por hacer uso de este derecho.
- II. Se excluye de la aplicación del presente Artículo a las trabajadoras o trabajadores, servidoras y servidores públicos 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.

Artículo 5.- (ADECUACIÓN DE CONTRATOS O CONVENIOS LABORALES). Los contratos o convenios colectivos, emitidos durante la vigencia del Decreto Supremo N° 4218 de 14 de abril de 2020, deberán adecuarse a lo establecido en el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021 y el presente Reglamento, debiendo suscribir nuevos Acuerdos que, de ninguna manera podrán vulnerar los acuerdos o contratos suscritos inicialmente.

Artículo 6.- (FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO). Las empresas o establecimientos laborales del sector privado o del sector público, con la finalidad de precautelar la salud de sus dependientes, podrán optar por las siguientes formas de aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia:

- Continua, se desarrollará fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, de manera continua durante toda la jornada efectiva de trabajo dentro de los horarios dispuestos por el empleador, en el marco de la normativa vigente.
- Alternada, se desarrollará fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, alternando días y horas laborales.

Artículo 7.- (VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD).

- I. Las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia y las reglas específicas de su aplicación, deberán ser consensuadas entre los empleadores y las trabajadoras o trabajadores, servidoras o servidores públicos, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.
- II. La condiciones especiales de Trabajo a Distancia y Teletrabajo, podrán ser revertidas en cualquier momento previo acuerdo de partes, tomando en cuenta lo establecido por el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021.

Artículo 8.- (ACUERDOS).

- I. Los Acuerdos por los cuales se implementan las condiciones especiales de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, en cumplimiento al Parágrafo I del Artículo 13 y el Parágrafo I del Artículo 17, ambas del Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021, deberán contener mínimamente lo siguiente:





Artículo 11.- (PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE DENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA DEL SECTOR PRIVADO).

Las trabajadoras y trabajadores, a los que se les hubieran vulnerado sus derechos laborales producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, podrán presentar denuncia escrita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, dentro de su jurisdicción, debiendo seguir los siguientes pasos:

1. La denuncia escrita podrá ser presentada de forma personal, por intermedio de algún familiar hasta el segundo grado consanguíneo, apoderado legal y/o representante sindical.
2. Recibida la denuncia, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, designará mediante Memorándum a un Inspector de Trabajo, quien en el día se constituirá en la empresa o establecimiento laboral para la verificación de los hechos denunciados.
3. Una vez realizada la verificación, los Inspectores de Trabajo deberán emitir el respectivo Informe de verificación en el plazo de cinco (5) días hábiles después de haberse realizado la verificación, recomendando al Jefe Departamental o Regional de Trabajo:
 - La emisión de Conminatoria a las empresas o establecimientos del sector privado para la restitución de los derechos vulnerados de manera inmediata.
 - Se disponga el rechazo de la denuncia, procediendo posteriormente a su archivo.
4. Recibido el Informe, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo, en el plazo de cinco (5) días hábiles emitirá la conminatoria o el rechazo, el mismo que deberá ser notificado a la trabajadora o trabajador y al empleador.
5. El pronunciamiento emitido por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá ser de cumplimiento obligatorio por la trabajadora o trabajador y el empleador.

Artículo 12.- (PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE DENUNCIA POR PARTE DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO, PERSONAL EVENTUAL Y CONSULTORES INDIVIDUALES DE LÍNEA DEL SECTOR PÚBLICO).

Las servidoras y servidores públicos, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, que se les hubieran vulnerado sus derechos laborales producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, podrán presentar denuncia escrita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, dentro de su jurisdicción, debiendo seguir los siguientes pasos:

1. La denuncia escrita podrá ser presentada de forma personal, por intermedio de algún familiar hasta el segundo grado consanguíneo o apoderado legal.
2. Recibida la denuncia, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo, designará por Memorándum a un Inspector, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, quien en el día se constituirá en la empresa o institución pública, para la verificación de los hechos denunciados.





- Identificación de las partes intervinientes en la relación laboral.
 - Fecha de inicio de la implementación de las condiciones especiales de trabajo.
 - Tipo de condición especial de Trabajo (Teletrabajo o Trabajo a Distancia).
 - Forma de aplicación de las condiciones especiales de Trabajo (continua o alternada) y horarios en los que se desarrolla la misma.
 - Lugar donde se desempeñara la condición especial de Teletrabajo o Trabajo a Distancia.
- II.** El contenido señalado precedentemente tiene carácter obligatorio; asimismo, las partes podrán incluir otros puntos, que coadyuven al desarrollo de sus actividades.
- III.** Los acuerdos suscritos entre las partes, deberán ser de manera obligatoria individuales, los cuales deben ser presentados de manera física ante las Jefaturas Departamentales y/o Regionales de Trabajo, de acuerdo a su Jurisdicción, para efecto de registro, los cuales no conllevarán costo alguno.
- IV.** Las Jefaturas Departamentales y/ o Regionales de Trabajo deberán recepcionar a través de las Ventanillas Únicas, mediante el sistema SIGEC, los acuerdos suscritos por las partes que desarrollarán las condiciones especiales de trabajo.
- V.** Los acuerdos no deben implicar modificaciones o afectaciones a las condiciones laborales.

Artículo 9.- (PROHIBICIONES).

- I.** Se prohíbe que las empresas o establecimientos laborales del sector privado, o empresa o institución del sector público implementen las condiciones especiales de Trabajo a Distancia y Teletrabajo al personal dependiente que se encuentren con la respectiva baja médica emitida por su ente Gestor de Salud.
- II.** Las trabajadoras o los trabajadores que realicen actividades laborales en cualquiera de las condiciones especiales de trabajo reguladas por el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021, estarán sujetos a las prohibiciones establecidas en el Contrato de Trabajo inicial y reglamentación interna de la empresa o establecimiento laboral del sector privado.
- III.** Las servidoras o servidores públicos que realicen actividades laborales en cualquiera de las condiciones especiales de trabajo reguladas por el Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021, estarán sujetos a las prohibiciones establecidas en la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, el Reglamento Interno de Personal y demás normativa conexas.

CAPÍTULO III

**PROCEDIMIENTOS PARA LA VERIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS
CORRECTIVAS POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

Artículo 10.- (VERIFICACIÓN). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y/o Regionales de Trabajo, ante denuncia escrita sobre vulneración de derechos laborales de la trabajadora o el trabajador del sector privado, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, procederá a la verificación in situ de las empresas o establecimientos laborales del sector público o privado.

[Handwritten signature]





3. Una vez realizada la verificación, los Inspectores de Trabajo deberán emitir el respectivo Informe en el plazo de cinco (5) días hábiles después de haberse realizado la verificación, sugiriendo al Jefe Departamental o Regional de Trabajo:
 - La remisión de antecedentes en conjunto con el Informe de verificación a la Dirección General de Servicio Civil.
 - Se disponga el rechazo de la denuncia, procediendo posteriormente a su archivo.
4. La Dirección General de Servicio Civil, previo análisis técnico y fáctico de los hechos y los documentos cursantes en el trámite, deberán emitir las recomendaciones correctivas para la empresa o institución pública, el cual deberá ser notificado a las partes, para la consideración y conocimiento respectivo.

Artículo 13.- (RESPONSABILIDADES). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, verificarán el cumplimiento y aplicación de la presente Resolución Ministerial. Asimismo la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional es la encargada de supervisar y realizar un seguimiento integro a lo determinado en la presente Resolución Ministerial.

