

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TELETRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios del sector público y privado, con la finalidad de implementar mejoras en la línea productiva o de servicio por parte de trabajadoras o trabajadores, servidoras o servidores públicos y personal eventual.

ARTÍCULO 2.- (CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO). I. Las condiciones especiales de Teletrabajo son aquellas que se caracterizan por la modificación en el lugar para la realización del trabajo o prestación del servicio.

II. Las condiciones especiales señaladas en el párrafo precedente no deben implicar afectación a las condiciones generales estipuladas previamente para el trabajador o servidor público, ni ser determinadas como una sanción o mecanismo de amedrentamiento.

ARTÍCULO 3.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN). I. Las condiciones especiales de Teletrabajo, podrán ser aplicables a:

- a) Relaciones laborales sujetas al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, de 8 diciembre de 1942;
- b) Relaciones laborales sujetas a la aplicación de la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público;
- c) Contratos de personal eventual en el sector público;

II. El Teletrabajo podrá ser aplicado de manera excepcional en consultorías individuales de línea, debiendo encontrarse establecido expresamente en el contrato.

ARTÍCULO 4.- (EXCLUSIONES). Las condiciones especiales de Teletrabajo, no son aplicables a personal de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud, Servicios Públicos y otros que, por la naturaleza de sus funciones, deban realizar las mismas de manera presencial en las dependencias establecidas por la o el empleador.



ARTÍCULO 5.- (APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES). La o el empleador, tanto en el sector público como privado, identificará las actividades o el personal que pueda sujetarse a las condiciones especiales de Teletrabajo.

ARTICULO 6. (FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO). Las empresas o establecimientos laborales del sector público y privado, podrán optar por las siguientes formas de aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo;

- a) Continua, se desarrollará fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, del sector público o privado, 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.
- b) Alternada, se desarrollará fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, del sector público o privado, alternando días y horas laborales.

ARTÍCULO 7.- (VOLUNTARIEDAD, REVERSIBILIDAD Y FORMALIDAD). I. Las condiciones especiales establecidas en el presente Reglamento deben ser coordinadas entre las o los empleadores con las trabajadoras o trabajadores, servidoras o servidores públicos y personal eventual, según corresponda.

II. Las condiciones especiales podrán ser revertidas en cualquier momento por el empleador.

ARTÍCULO 8.- (PROHIBICIÓN DE PERJUICIO DE LAS CONDICIONES LABORALES). I. La trabajadora o el trabajador, servidora o servidor público y personal eventual que desarrolle su actividad laboral o prestación de servicios en cualquiera de las condiciones especiales reguladas por el Reglamento, no podrá sufrir perjuicio o desmedro alguno de las condiciones laborales inicialmente acordadas.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cuando evidencie que la aplicación de las condiciones especiales resulte perjudicial o lesiva a los derechos de las trabajadoras y trabajadores sujetos al régimen de la Ley General del Trabajo y servidoras o servidores públicos, sujetos a la Ley N° 2027 "Estatuto del Funcionario Público" a través de las instancias correspondientes, determinará las medidas correctivas a efectos de restituir los derechos vulnerados, determinará las medidas correctivas a efectos de restituir los derechos vulnerados.

ARTÍCULO 9. (APLICACIÓN PREFERENTE). Las condiciones especiales reguladas por el presente Reglamento, podrán ser aplicadas de modo preferente a las

trabajadoras y trabajadores, servidoras y servidores públicos y personal eventual, en los siguientes casos:

- a) Mujeres en estado de gestación o con hijas o hijos menores a un (1) año;
- b) Personas con discapacidad o que se encuentren a cargo de una de estas;
- c) Personas en condición o estado crítico de salud;
- d) Personas afectadas por desastres o emergencias naturales;

ARTÍCULO 10.- (JORNADA DE TRABAJO). I. La trabajadora o trabajador, la servidora o servidor público y personal eventual deberán mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por la o el empleador, siempre que no exceda la jornada laboral establecida conforme a normativa.

II. La o el empleador deberá implementar mecanismos de control de asistencia remota para el personal sujeto a las condiciones especiales.

CAPÍTULO II CONDICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 11.- (TELETRABAJO). Es aquella condición especial por la cual la actividad laboral o prestación de servicios es realizada mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación - TIC's o análogos, para facilitar la comunicación entre la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y la o el empleador

ARTÍCULO 12.- (OBLIGACIONES). 1. La o el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Generar las condiciones necesarias para la adecuada realización de la actividad laboral o prestación de servicios;
- b) Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas;

II. La trabajadora o el trabajador, servidora o servidor público y personal eventual tiene las siguientes obligaciones:

- a) Salvaguardar la información, documentación, equipos informáticos, herramientas tecnológicas o de comunicación y otros que le fueran proporcionados y se encontrasen bajo su custodia;
- b) Mantener comunicación continua con la o el empleador dentro del horario establecido en la relación laboral;



- c) Informar a la o el empleador cuando las herramientas tecnológicas o equipos que se encontraren bajo su cuidado y custodia, sufran algún daño, extravió, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización;
- d) Restituir la información, documentación, equipos informáticos a la conclusión del Teletrabajo.

ARTÍCULO 13. (DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL). I. Fuera de la jornada laboral establecida y durante los periodos de licencias, la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público y personal eventual, que realicen su actividad laboral bajo las condiciones de Teletrabajo, tendrán derecho a no ser contactadas y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación. 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.

CAPÍTULO III

DEL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS

ARTÍCULO 14. (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, producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo, procederá a la verificación in situ de las empresas y/o establecimientos laborales del sector público o privado.

ARTÍCULO 15. (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, 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, concluyendo en la existencia o no de vulneración de derechos laborales.
4. Recibido el Informe, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo, activará los mecanismos legales que correspondan para la defensa de los derechos laborales.

ARTÍCULO 16. (PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE DENUNCIA POR PARTE DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO). Las servidoras y servidores públicos, que se les hubieran vulnerado sus derechos laborales producto de la aplicación de las condiciones especiales de Teletrabajo, 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.
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 mediante Nota fundamentada las recomendaciones correctivas para la empresa o institución pública, el cual deberá ser notificado a las partes, para la consideración y conocimiento respectivo.





ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - Las condiciones especiales previstas en el presente Reglamento, podrán ser aplicadas en los contratos de trabajo que se rigen bajo la Ley General del Trabajo, a través de la suscripción de un contrato modificatorio o acuerdo de manera individual; la suscripción de estas no implicará desmedro de las condiciones laborales inicialmente acordadas.