



RUTA A LA NUEVA NORMALIDAD: LA IMPORTANCIA DE UNA POLÍTICA DE TELETRABAJO POST EMERGENCIA SANITARIA

RUTA A LA NUEVA NORMALIDAD: LA IMPORTANCIA DE UNA POLÍTICA DE TELETRABAJO POST EMERGENCIA SANITARIA

El 'Trabajo en Casa' por COVID19

El 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) emitió una declaración de emergencia de salud pública de preocupación internacional, debido a la propagación de una enfermedad denominada Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) en múltiples países, continentes e incluso a nivel mundial. Esta situación desató una serie de medidas para contener el brote.

El 30 de marzo del mismo año, el Director General de la OMS caracterizó oficialmente la situación como una pandemia, al involucrar ya a 114 países con 118,000 personas enfermas y lamentablemente 4291 personas fallecidas a causa de la enfermedad.

En Bolivia, ante el impacto de esta crisis sanitaria, se tomaron diversas medidas administrativas, incluyendo recortes de jornada laboral. Fue entonces cuando el Ministerio de Trabajo, mediante el Comunicado 7-2020 emitido el 11 de marzo de 2020, presentó una innovadora modalidad de prestación de servicios dependientes: el Trabajo en Casa:

4.- Identificar posibles casos de contagio del virus - Coronavirus Covid-19, las unidades de recursos humanos de cada institución pública como privada, gestionarán los mecanismos necesarios para la atención pronta de las y los trabajadores ante su respectivo ente gestor de salud y tramitarán las bajas correspondientes, optando por otros mecanismos de asistencia al trabajo como (video llamadas, modificación de turnos de trabajo, trabajo en casa, entre otros) a efectos de reducir la propagación de la enfermedad.

LA PAZ, 11 de marzo de 2020

Sergio Cardozo Subieta
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Dirección: Calle Yanacocha esq. Mercado s/n Teléfono: Central Piloto 2408606
www.mintrabajo.gob.bo


Código de verificación de
autenticidad del comunicado

En aquel entonces, la prestación de servicios desde el propio domicilio u oficina personal implicaba connotaciones especiales que no se encontraban sujetas a la legislación laboral --de manera similar a las relaciones de consultoría-- según lo estipulado en el Reglamento de la Ley General del Trabajo:

Artículo 4º.- No se consideran "empleados", para los efectos de la Ley y del presente Reglamento:

- a) a los que presten servicios desde sus domicilios u oficinas, sin concurrir cotidianamente a las del patrono; y

Decretos Supremos 4218 y 4570

El 14 de abril de 2020 se promulgó el [DS 4218](#), el cual reguló el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios dependientes, caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC) tanto en el sector público como en el privado. Gracias a esta importante normativa se derogó la limitación existente, permitiendo así una mayor flexibilidad y adaptabilidad en la forma en que las actividades laborales eran llevadas a cabo:

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

DISPOSICIONES DEROGATORIAS.- Se deroga el inciso a) del Artículo 4 del Decreto Supremo N° 224, de 23 de agosto de 1943.

Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

Posteriormente, el 18 de agosto de 2021, fue emitido el [DS 4570](#) con el Objeto de normar la aplicación de las Condiciones Especiales de Trabajo (teletrabajo y trabajo a distancia) en las relaciones laborales

y la prestación de servicios públicos y privados durante la pandemia COVID-19, abrogando el DS 4218:

Que es necesario regular la aplicación de condiciones especiales en las relaciones de trabajo y en la prestación de servicios mientras dure la pandemia por la COVID-19, las cuales no requieran ser de manera presencial, sino que, permitan el uso y aprovechamiento de las TIC, así también puedan ser desarrolladas en lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, que a su vez garanticen el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS.- Se aboga el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020.

Con la promulgación del Decreto Supremo 4570 y su reglamentación ([RM 864-2021](#)) se buscó simplificar la normativa en torno al teletrabajo, pero esto trajo consigo algunos desafíos significativos en su implementación. [El Boletín Laboral 268](#) se encargó de abordar cada uno de estos dilemas, proporcionando al mercado laboral empresarial una guía para enfrentarlos de manera efectiva:

- Existencia de teletrabajo solo mientras haya pandemia;
- Exclusión de la legislación laboral a los teletrabajadores (como efecto de la reactivación del artículo 4 del Reglamento de la Ley General del Trabajo);
- Uso por el teletrabajador de sus propios equipos y herramientas;
- Reversión de teletrabajo y
- Modalidades permitidas en teletrabajo.

Emergencia Sanitaria Nacional

La Ley 1359 (de 17 de febrero de 2021) creó el Consejo Nacional Estratégico para Emergencias Sanitarias (CNEES) como instancia consultiva y decisoria encargada de la articulación y coordinación interinstitucional de las políticas públicas para la atención de emergencias sanitarias, regulando que sus decisiones sean de cumplimiento obligatorio para instituciones públicas y privadas. Fue reglamentada mediante Decreto Supremo 4542, de 14 de julio de 2021.

A solicitud del CNEES, el Ministerio de Salud y Deportes emitió la Resolución Ministerial 550/2021 (de 29 de diciembre) declarando Emergencia Sanitaria Nacional por la emergencia de COVID19.

Solicitud de Levantamiento de la Declaratoria de Emergencia

En fecha 5 de mayo de 2023, la prestigiosa Organización Mundial de la Salud (OMS) emitió una declaración dando por concluida la emergencia de salud pública internacional, lo que implicó que los países afronten el manejo y control del COVID19 como se haría con cualquier otra enfermedad infecciosa. Esta determinación se respaldó en la notable reducción global de casos graves y fallecimientos relacionados con la enfermedad. Por razones coincidentes algunos países de la región, entre ellos Chile, Brasil, Perú, Uruguay y Paraguay también procedieron a levantar la declaratoria de emergencia sanitaria durante el año 2022. En sintonía con estos acontecimientos y en base a un análisis de la situación epidemiológica nacional, el Consejo Nacional de Emergencia en Salud y Seguridad (CNEES) hizo llegar al Ministerio de Salud y Deportes una solicitud puntual: El levantamiento de la declaratoria de emergencia sanitaria a nivel nacional por COVID19 a partir del 31 de julio de 2023. (<https://www.scribd.com/document/656856624/RESOLUCION-11-CNEPES#>):

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – SOLICITAR al Ministerio de Salud y Deportes que a partir del día 31 de julio de 2023 **LEVANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA A NIVEL NACIONAL POR LA COVID-19**, en mérito a los fundamentos expresados en el Informe Técnico MSyD/VPVEyMT/DGE/UVESA/IT/12/2023, de 5 de mayo de 2023, sea mediante Resolución expresa, en el marco de la normativa vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DETERMINAR que una vez se levante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por la COVID-19, dejarán de estar vigentes las medidas dispuestas por las Resoluciones N° 003, de 5 de enero de 2022, N° 004, de 18 de enero de 2022, N° 005, de 26 de abril de 2022, N° 006, de 6 de mayo de 2022 y N° 007, de 29 de junio de 2022, modificada por las Resoluciones N° 008, de 30 de agosto de 2022, N° 009, de 30 de diciembre

de 2022, y N° 010, de 27 de abril de 2023, emitidas por el Consejo Nacional Estratégico para Emergencias Sanitarias.

ARTÍCULO TERCERO. – RECOMENDAR al Ministerio de Salud y Deportes que, en el marco de sus atribuciones, emita Alerta Epidemiológica por la COVID-19, vigente a partir del 1 de agosto de 2023, en mérito a la justificación y recomendación expresada en el Informe Técnico MSyD/VPVEyMT/DGE/UVESA/IT/12/2023, de 5 de mayo de 2023, en el marco de la normativa vigente.

De ser aceptada la solicitud, esto conllevaría la eliminación de las medidas de contención actualmente vigentes, allanando el camino hacia una mayor flexibilidad y normalización de las actividades cotidianas.

En relación con este tema, hasta la fecha actual, el Ministerio de Salud y Deportes, bajo la dirección de su titular, ha comunicado que se procederá a reemplazar la declaración de Emergencia Sanitaria por una Alerta Epidemiológica para el COVID19. Esta nueva medida entrará en vigor a partir del martes 1 de agosto (fuente: <https://www.bolivia.com/actualidad/nacionales/autoridades-deciden-levantar-la-emergencia-sanitaria-de-covid-19-409130>):

Este viernes la ministra de Salud y Deportes, María Renée Castro, informó que la Emergencia Sanitaria Nacional que rige en el país será levantada gradualmente durante la época de invierno en el país, la cual podría concluir el 31 de julio. Sin embargo, **la emergencia será sustituida por una Alerta Epidemiológica de Covid-19 que regirá desde el 1 de agosto.**

"Hemos tomado la determinación de extender más bien nuestro tiempo de emergencia sanitaria hasta que concluya la época de invierno basada, lógicamente, en información científica de las temperaturas del país. Nosotros tenemos que ir gradualmente en una desescalada de las medidas y en ese sentido es que a partir del primero de agosto lo que haremos es emitir una alerta epidemiológica por Covid-19", dijo la ministra de Salud.

¿Emergencia Sanitaria, Alerta Epidemiológica o Infección Común?

Por lo reportado en la prensa se suscita falta de claridad en relación con la vigencia de la Emergencia Sanitaria o la Alerta Epidemiológica para COVID19 a partir del 31 de julio o el 1 de agosto de 2023.

Hasta el presente, la mayoría de los empleadores ha optado por mantener Teletrabajo total o parcial para su personal administrativo, lo cual implica la necesidad de tomar medidas preventivas para garantizar su continuidad y eficacia a futuro. Esto se debe a la ineficacia percibida del Decreto Supremo 4570 y su reglamentación en caso de que las medidas de salud relacionadas con la enfermedad llegaran a levantarse en el futuro (un escenario que aún parece lejano). La manera más adecuada de abordar esta situación es mediante la implementación de una [Política Interna de Teletrabajo](#), la cual establezca claramente los derechos y obligaciones de las partes involucradas, así como aspectos conexos, tales como la reversión e interrupción de esta modalidad laboral; la provisión de bienes, equipos y software necesarios; las comunicaciones electrónicas y las plataformas autorizadas; la regulación de la jornada laboral y de descanso; y el control de asistencia, sin que esta lista sea exhaustiva.

Es preciso destacar que, en caso de que en el futuro la autoridad gubernamental dejara de reconocer al COVID19 como un problema de salud pública, asimilándolo a condiciones médicas no contagiosas o de baja prevalencia no podría considerarse ilegal la práctica del teletrabajo. En virtud del principio jurídico "lo que no está prohibido está permitido" (Art. 14 CPE), sería necesaria una normativa expresa que prohíba dicha modalidad laboral, lo cual parece improbable, especialmente cuando el artículo 4 del Reglamento de la Ley General del Trabajo contempla el trabajo desde domicilio u oficina del contratado como una alternativa válida, la cual puede ser reconocida por el empleador como laboral para todo efecto. En consecuencia, resulta fundamental la implementación de regulaciones internas claras y adecuadas para afrontar esta situación.



ABC del Suscriptor



Bs. 199.90/año (personal)
Bs 417.60/año (empresarial)
Bs. 2227.20/año (ilimitado)



AMESTEGUI
ASESORES LABORALES

Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia