



Estado Plurinacional de Bolivia
¡TRABAJADORES DE BOLIVIA Y EL MUNDO UNIDOS!

Estado Plurinacional de Bolivia
Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social "MTEPS"



MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social "MTEPS"

REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO



Teletrabajo
BOLIVIA

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

La Paz - Bolivia
2020

REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos y lineamientos para la implementación del teletrabajo como una modalidad de relación laboral o prestación de servicios en los sectores público y privado, establecida en el Decreto Supremo N° 4218 de 14 de abril de 2020.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN). I. Se encuentran comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento las relaciones laborales o de prestación de servicios que se desarrollen en los sectores público y privado a nivel nacional.

II. La aplicación del teletrabajo es permitida únicamente en los sectores donde las actividades específicas así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o servicios.

III. El empleador o entidad pública podrá evaluar la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la inserción laboral obligatoria de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad de menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en el marco de la Ley N° 977.

ARTÍCULO 3.- (DEFINICIONES). A los fines de implementar el presente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Teletrabajo:** El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.
- b) **Teletrabajador:** Es la persona natural que en el marco de la relación laboral o de prestación de servicios, desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas utilizando como herramientas y soporte las TIC.
- c) **Teletrabajo permanente:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las



dependencias del empleador o entidad pública con carácter permanente mientras dure la relación laboral, para la prestación del trabajo o servicios.

- d) **Teletrabajo temporal:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar de trabajo establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública, para el desarrollo de la prestación de trabajo o servicios con carácter temporal por periodos o tiempos establecidos, pudiendo ser de manera alterna o mixta.
- e) **Servicio Digital:** Todo servicio o trámite que se brinda mediante mecanismos digitales, en línea o por internet.
- f) **Tecnologías de Información y Comunicación - TIC:** Comprende al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de información, voz, datos, texto, video e imágenes. Se consideran como sus componentes el hardware, el software y los servicios.
- g) **Actividades del Teletrabajo:** Conjunto de tareas que pueden ser realizadas por medios telemáticos desde el domicilio o lugar establecido destinado para tal fin y que no requieren la presencia física del trabajador en su oficina.
- h) **Contrato o Adenda:** Documento firmado entre el trabajador y su empleador, en el cual se especifican detalladamente las condiciones de la relación de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo.
- i) **Caso fortuito y/o fuerza mayor:** Sin perjuicio de las características y condiciones que puedan establecer las partes en el contrato o adenda, sobre lo que se entiende por caso fortuito y fuerza mayor en el desarrollo del teletrabajo. Se entiende por Caso Fortuito: Al obstáculo interno atribuible al hombre, imprevisto o inevitable, relativas a las condiciones mismas en que la obligación debía ser cumplida (conmociones civiles, huelgas, bloqueos, revoluciones, etc.) y Fuerza Mayor: Al Obstáculo externo, imprevisto o inevitable que origina una fuerza extraña al hombre que impide el cumplimiento de la obligación (incendios, inundaciones y otros desastres naturales).
- j) **Interés Social:** Es la garantía o mecanismo necesario que tiene la colectividad mediante las leyes y normativa vigente para garantizar que las entidades público/privadas, actúen en beneficio de un bienestar común.
- k) **Gestión por resultados:** Enfoque que da prioridad a la entrega de productos o resultados asociados al cumplimiento de acciones

planificadas para el cumplimiento de objetivos de manera eficiente, aplicable a la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 4.- (IGUALDAD DE DERECHOS). I. Todos los derechos individuales y colectivos reconocidos en la Constitución Política del Estado, tratados internacionales, Ley General del Trabajo, Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley N° 065, Código de la Seguridad Social, Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público y otra normativa inherente respectivamente, son de aplicación y cumplimiento obligatorio para la modalidad teletrabajo.

ARTÍCULO 5.- (CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO). Se consideran características generales del teletrabajo, las siguientes:

- a) El teletrabajo se constituye en una modalidad especial de relación laboral o prestación de servicios.
- b) Su aplicación es permitida únicamente en los sectores o áreas donde las actividades específicas así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o a los demás servicios.
- c) Las actividades laborales o prestaciones de servicios del teletrabajo, podrán ser no presenciales o semipresenciales, remuneradas en las que el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública.
- d) El teletrabajador deberá mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios, días o mediante gestión de resultados, dispuestos por el empleador o entidad pública, no pudiendo exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente.
- e) La modalidad de teletrabajo está sujeta al cumplimiento de obligaciones que debe cumplir el empleador y/o entidad contratante así como el teletrabajador.
- f) Las actividades desarrolladas por el teletrabajador se encuentran sujetas a control, monitoreo y supervisión por el empleador o entidad pública.
- g) La prestación del trabajo o servicios que desarrolla el teletrabajador puede ser de carácter permanente, sin embargo, no impide que pueda acudir a dependencias del empleador o entidad pública para el cumplimiento de sus funciones.
- h) La prestación del trabajo o servicios que desarrolla el teletrabajador puede ser de carácter temporal, para lo cual se establecen los periodos o tiempos para su desarrollo.
- i) Cuando las fallas en equipamiento y/o software impidan el normal desarrollo de las funciones del teletrabajador y se afecte el adecuado



cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo.

ARTÍCULO 6.- (PUESTOS Y ACTIVIDADES DEL TELETRABAJO). I. La modalidad de teletrabajo se aplicará en aquellos puestos en los cuales su función se puede desarrollar de manera no presencial sin perjuicio de afectar el cumplimiento de las metas y objetivos.

II. Las actividades del teletrabajo pueden ser de carácter permanente o temporal, en razón a la naturaleza de cada actividad y a las necesidades del empleador o de la entidad pública.

III. Se excluyen de esta modalidad, aquellas actividades, que por su naturaleza o necesidad institucional, deben realizarse solo en forma presencial.

CAPITULO II

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

ARTÍCULO 7.- (DESARROLLO DEL TELETRABAJO). I. Las empresas y establecimientos laborales, para la implementación y desarrollo del teletrabajo, podrán transformar y/o modificar los puestos de trabajo y sus actividades para que las mismas se realicen de forma remota desde un domicilio u otro desplazamiento, utilizando herramientas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y en caso de ser necesario de la automatización de procesos.

II. Las herramientas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), a ser implementadas por las empresas o establecimientos laborales, deberán abarcar el hardware, el software, la conectividad y capacitación para el logro de las actividades laborales de forma eficiente, eficaz y efectiva.

III. El teletrabajo podrá ser implementado bajo las siguientes modalidades:

- **Teletrabajo permanente.**
- **Teletrabajo temporal.**

IV. Las características de las condiciones de implementación del teletrabajo permanente y temporal, serán estipuladas en un contrato o adenda de teletrabajo individual o colectivo firmado entre las partes, el mismo no podrá establecer condiciones contrarias a la normativa socio laboral vigente.

ARTÍCULO 8.- (CONTRATO DE TELETRABAJO). I. El Contrato deberá ser escrito indicando expresamente la modalidad de teletrabajo que desempeñará el teletrabajador o teletrabajadores, el cual se sujetará a la Ley

General del Trabajo, su reglamento y demás legislación conforme a normativa vigente.

II. El contrato debe especificar, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos, periodo o tiempo en caso de ser teletrabajo temporal y las responsabilidades que deben asumir las partes.

III. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, para la implementación del teletrabajo, se realizara una adenda al contrato principal, sin afectar los derechos del teletrabajador.

IV. El Contrato de teletrabajo deberá indicar:

- a) Las condiciones de trabajo y servicio, los medios tecnológicos, informáticos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es necesario de espacio.
- b) La jornada efectiva de trabajo (horario, días y/o gestión de resultados) de la actividad a realizar por el teletrabajador.
- c) Determinar la disposición de los equipamientos y programas informáticos destinados para el teletrabajo previo acuerdo de partes.
- d) Establecer responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos informáticos de trabajo y fijar el procedimiento de la devolución de los mismos por parte del teletrabajador al momento de concluir el contrato de teletrabajo.
- e) Señalar las medidas de seguridad informática provistas por el empleador que debe conocer y cumplir el teletrabajador; así como la gestión, confidencialidad y seguridad de la información utilizada bajo la modalidad de teletrabajo.
- f) Determinar el tipo de teletrabajo, sea permanente o temporal
- g) Naturaleza del servicio y funciones.
- h) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- i) Conformidad, manifestación de que el teletrabajo tiene carácter voluntario para ambas partes.
- j) Condiciones, causas o procedimientos para la reversión del teletrabajo, pudiendo revertirse a instancia de cualquiera de las partes, lo que no significará la conclusión del vínculo laboral.
- k) Lugar específico donde se desempeñará el teletrabajo.
- l) Consensuar la dotación de medios de teletrabajo o los gastos de estos, entre el empleador y el teletrabajador.



m) Mecanismo de supervisión y/o reporte para facilitar el control y supervisión de las labores.

V. El contrato de teletrabajo, deberá ser obligatoriamente refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo a nivel nacional.

ARTÍCULO 9.- (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR). El empleador tiene las siguientes obligaciones:

- a) Adoptar las medidas adecuadas, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador.
- b) Informar al teletrabajador todas las restricciones sobre el uso de los equipos informáticos.
- c) Proveer cuando corresponda la instalación del software, hardware, servicios de conectividad, insumos y materiales necesarios para el teletrabajo.
- d) Brindar al teletrabajador servicio adecuado de apoyo técnico.
- e) Capacitar sobre el manejo y el uso del equipamiento necesario para desarrollar sus funciones, así como las restricciones en el empleo de tales equipos.
- f) Proteger los datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
- g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

ARTÍCULO 10.- (OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES). El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas en el contrato de teletrabajo.
- b) Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el empleador.
- c) Utilizar el equipamiento y software únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.
- d) Comunicar de inmediato al empleador sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas, bajo responsabilidad del Teletrabajador.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

ARTÍCULO 11.- (TELETRABAJO). Dentro lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 4218 y el presente reglamento, las entidades públicas podrán implementar la modalidad del teletrabajo en el marco de sus competencias.

ARTÍCULO 12.- (PROCEDIMIENTO) I. Autoridades de nivel ejecutivo, directores, jefes o responsables área, de las entidades públicas, previa identificación y sustanciación de la necesidad o a solicitud de la Máxima Autoridad Ejecutiva podrán requerir la implementación del teletrabajo para las áreas y puestos de trabajo que consideren pertinentes, a través de un Informe de solicitud de implementación del teletrabajo.

II. El informe de solicitud de implementación del teletrabajo, deberá ser remitido a la unidad o dirección de recursos humanos, para su correspondiente análisis y evaluación; sin perjuicio la Máxima Autoridad Ejecutiva podrá disponer la intervención de otras áreas que considere.

III. La unidad o dirección de recursos humanos de la entidad pública, posterior al análisis y evaluación correspondiente, emitirá informe a la Máxima Autoridad Ejecutiva recomendando o no su implementación.

IV. La Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, en atención al Informe emitido por la unidad o dirección de recursos humanos, podrá disponer la implementación del teletrabajo para las áreas y puestos requeridos a través de los mecanismos que rigen la relación laboral o de prestación de servicios; la facultad de disposición, para la implementación, podrá ser delegada por la Máxima Autoridad Ejecutiva conforme a normativa vigente.

V. Sin perjuicio de la implementación de la modalidad del Teletrabajo dispuesta por la Máxima Autoridad Ejecutiva, cada entidad deberá efectuar las acciones correspondientes para adecuar su Reglamento Interno de Personal, Manual de Organización de Funciones y otros inherentes a las actividades y puestos de los funcionarios, mediante los procedimientos establecidos en la normativa vigente.

ARTÍCULO 13.- (REVERSIÓN DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO). I. La Máxima Autoridad Ejecutiva o autoridad delegada, podrá disponer la reversión de la modalidad de teletrabajo.

II. Las autoridades de nivel ejecutivo, directores, jefes o responsables área, de las entidades públicas, que vean necesaria la reversión de la modalidad de teletrabajo, podrán solicitar a la Máxima Autoridad Ejecutiva la reversión de manera definitiva o temporal.



ARTÍCULO 14.- (DIFUSIÓN). En caso que la modalidad de teletrabajo modifique procedimientos, trámites, acciones y canales que realiza el usuario o administrado, la entidad pública, es responsable de difundir los nuevos procedimientos, trámites, acciones y canales sujetos a la modalidad del teletrabajo, otorgando la información necesaria para el acceso y comunicación.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, verificarán el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- El presente reglamento será revisado periódicamente y podrá ser modificado en función a la dinámica institucional y las disposiciones emanadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Dr. José Antonio Goytia Goytia
DIRECTOR GENERAL DE
ASUNTOS JURÍDICOS
MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 220/20.------

AR La Paz, 24 de abril de 2020.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO:-----

Que el Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que el asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.-----

Que el Parágrafo II del Artículo 103 del Texto Constitucional establece 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 numeral 30 del Parágrafo II del Artículo 298 de la Constitución Política del Estado establece que las políticas y regímenes laborales son competencias exclusivas del nivel central del Estado.-----

Que el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo 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 numeral 2 del artículo 6 del Decreto Ley N° 16998 de 2 de agosto de 1979, General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, dispone como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para proteger la vida e integridad tanto física como mental de los trabajadores a su cargo.-----

Que la Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales que regula los sistemas de Administración y de Control de los recursos del Estado y su relación con los sistemas nacionales de Planificación e Inversión Pública.-----

Que la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, 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.-----

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 Decreto Supremo N° 26115 de 16 de marzo de 2001, que aprueba las Normas Básicas de Administración de Personal con la finalidad de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública en servicio de la colectividad, la implantación y seguimiento del Sistema de Administración de Personal, definiendo los Subsistemas de dotación, evaluación del desempeño, capacitación productiva, movilidad de personal y registro y sus respectivos procesos. Así como el ingreso a la carrera administrativa, requisitos y el Recurso de Revocatoria.-----

Que, el Artículo 2 de la Ley N° 164 de 8 de agosto 2011, General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, determina entre sus objetivos, el de promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar las condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos. Asimismo, el Artículo 71 establece como prioridad nacional la promoción del uso de las tecnologías de información y comunicación para procurar el vivir bien de todas las bolivianas y bolivianos.-----

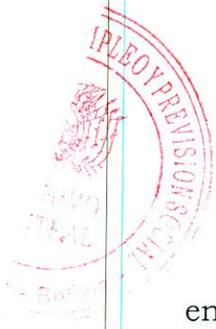
Que la Ley N° 1632, de 5 de julio de 1995, de Telecomunicaciones, establece las normas para regular los servicios públicos y las actividades de telecomunicaciones, que comprenden la transmisión, emisión y recepción, a través de una Red Pública o Privada, de señales, símbolos, textos, imágenes fijas y en movimiento, voz, sonidos, datos o información de cualquier naturaleza, o aplicaciones que facilitan los mismos, por cable o línea física, radioelectricidad, ondas hertzianas, medios ópticos u otros sistemas electromagnéticos de cualquier índole o especie. Están sometidas a la presente ley, las personas individuales y colectivas, nacionales y extranjeras que realicen dichas actividades originadas o terminadas en el territorio nacional.-----

Que el Decreto Supremo N° 4218 de 14 de abril de 2020, tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC en los sectores público y privado.-----

Que la citada norma en su Parágrafo I de la Disposición Transitoria Primera de las Disposiciones Transitorias, establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el encargado de establecer reglamentación especial para la implementación del teletrabajo.-----

Que, el numeral 5 del Parágrafo I del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, de Organización del Órgano Ejecutivo, establece como atribución de las Ministras y los Ministros del Órgano Ejecutivo, en el marco de las competencias asignadas al nivel central en la Constitución Política del Estado, emitir resoluciones ministeriales, así como bi-ministeriales y multi-ministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.-----

Que, el inciso a) del Artículo 86 del citado Decreto, establece como atribución de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, proteger y garantizar el trabajo digno



en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.-----

CONSIDERANDO:-----

Que, los avances tecnológicos de la información y comunicaciones requieren determinar la modalidad de teletrabajo, como forma de organización de las empresas privadas, en tanto no sea necesaria la presencia física del trabajador en instalaciones del empleador. -----

Que es necesario garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado, razón por la cual se debe establecer la modalidad en que se regirá las relaciones de empleadores y teletrabajadores. -----

Que los principios del Derecho Laboral, se encuentran en que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado bajo la reglas del indubio pro operario y la condición más beneficiosa, sin embargo podemos señalar que también el principio de la continuidad de la Relación Laboral, intervencionista, Primacía de la Realidad y No Discriminación.-----

La actividad pública deberá estar inspirada en principios y valores éticos de integridad, imparcialidad, probidad, transparencia, responsabilidad y eficiencia funcionaria que garanticen un adecuado servicio a la colectividad.-----

Que el Informe Técnico N° MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-FRGR-0059-INF20, de 24 de abril de 2020, emitido por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, el Informe Técnico N° MTEPS-VECyCOOP-DGSC-URLEI-MCRS-0019-INF/20, de 24 de abril de 2020, elaborado por la Dirección General del Servicio Civil y el Informe Técnico N° MTEPS-DGP-UTIC-HMR-0018-INF/20, de 21 de abril de 2020, de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, dependiente la Dirección General de Planificación, señalan la viabilidad del proyecto de Resolución Ministerial que aprueba el Reglamento de Implementación del Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC en los sectores público y privados, recomendando la suscripción al Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social.---

Que el Informe Legal MTEPS-DGAJ-UAJ-0337-INF/20 de 24 de abril de 2020, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, señala que el Proyecto de Reglamento de Implementación del Teletrabajo que tiene por objeto establecer los lineamientos para la implementación del Teletrabajo como una modalidad de relación laboral o prestación de servicios en los sectores público y privado, establecida en el Decreto Supremo N° 4218 de 14 abril de 2020, concluyendo que el proyecto de Resolución Ministerial se encuentra enmarcado en la norma vigente, recomienda su aprobación suscripción de la Resolución Ministerial por el Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social.-----

POR TANTO:-----

El Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, de Organización del Órgano Ejecutivo.-----

RESUELVE:-----

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el **REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO** en sus cuatro (IV) Capítulos y catorce (14) Artículos, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución.-----

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, la Dirección General del Servicio Civil y la Dirección General de Planificación, a través de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, quedan encargadas de su cumplimiento y aplicación de la presente disposición legal.-----

Regístrese, comuníquese y archívese. -----

Fdo. Oscar Bruno Mercado Céspedes, MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo. José Antonio Goytia Gumucio, DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS - MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL.-----

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

%%%

La Paz, 24 de abril de 2020



[Handwritten signature]
Abigail Arce Segundo Frank
ABOGADO GENERAL CENTRAL
UNIDAD ADMINISTRATIVA - UG.A.A.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL