

EL TELETRABAJO

**MODALIDAD ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
DECRETO SUPREMO N°4218 de 14 de abril de 2020**



**MALDONADO
GUZMÁN**

ABOGADOS LABORALISTAS

Somos un grupo de Abogados especialistas y capacitados en Derecho Laboral, Civil - Comercial y Constitucional; con más de quince años de experiencia profesional; que dirigimos nuestro asesoramiento a la ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS y las relaciones laborales al interior de las diversas empresas y sociedades comerciales de nuestro país.

NUESTRA MISIÓN

Brindar asesoramiento profesional integral, a través del diseño de estrategias jurídicas que permitan dar soluciones integrales y adecuadas a las necesidades de cada uno de nuestros clientes con el compromiso, seriedad y profesionalidad de sus miembros, lo que garantizara seguridad y confianza en la resolución de sus necesidades, conflictos y contingencias legales.

NUESTRA VISIÓN

Ser un estudio jurídico líder en nuestro país, por la alta calidad en la asistencia jurídica, la ética y la profesionalidad de sus miembros, consolidando nuestro crecimiento con experiencia, eficacia y eficiencia demostrada.

"MALDONADO GUZMÁN" ABOGADOS LABORALISTAS - ASESORAMIENTO INTEGRAL EN DERECHO LABORAL, CONSTITUCIONAL, CIVIL - COMERCIAL



72766881 - 60375800



4066684 - 4506939



ABOGADOS LABORALISTAS MALDONADO GUZMÁN



www.maldonadoguzman.bo



info@maldonadoguzman.bo

Av. Salamanca Nro. 675, entre Lanza y Antezana. Edificio Sisteco, Piso 4, Oficina 7

BOLIVIA

Como consecuencia de la pandemia del **Coronavirus (COVID-19)**, se ha generado una coyuntura de emergencia, derivando en cuarentena total, distanciamiento social y todo tipo de medidas urgentes de seguridad sanitaria, que permitan evitar la propagación acelerada de este virus, dado el alto grado de contagio que tiene y la repercusión negativa en la salud, con desenlaces fatales en algunos casos.



Es así que en todos los países del mundo y principalmente los países de Latinoamérica, se han planteado políticas, que permitan superar la coyuntura económica, aspecto que también está siendo atendido por el Gobierno Nacional, lo cual se traduce con la promulgación de distintos Decretos Supremos, que regulan el estado de emergencia en el que nos encontramos; pues lamentablemente, este virus, nos puso en una situación imprevista y totalmente inesperada, donde ninguna Empresa sea del sector Público o Privado estaba preparada.

El 14 de abril de 2020, el Gobierno Nacional, con la finalidad de viabilizar la continuidad de los servicios de los empleadores tanto del sector público como del privado, promulgó el **Decreto Supremo N° 4218**, a través del cual deroga el Art. 4 del DRLGT, formalizando una modalidad especial de Prestación de Servicios, denominada **TELETRABAJO**, caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC; excluyendo a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

Es así, que el D.S. N° 4218, define el TELETRABAJO como: *“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”*.

Bajo este concepto, se entiende que la nueva forma de relación laboral en el trabajo, será **NO PRESENCIAL**, lo que significa, que el Empleador, no requerirá que su Teletrabajador, cumpla sus funciones al interior de los ambientes de la empresa, siempre y cuando, además, la naturaleza y condiciones del trabajo lo permita. Para lo cual el empleador, deberá aplicar e implementar, una serie de equipos y/o herramientas tecnológicas e informáticas denominada **TIC**.

TELETRABAJO PERMANENTE

El teletrabajador, presta su servicio de manera permanente fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos TIC.

Podrá asistir a las instalaciones de la Empresa, cuando sea requerido por su Empleador.

TELETRABAJO TEMPORAL

El teletrabajador, presta su servicio de manera temporal, por periodos o tiempos establecidos, fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos TIC.

Podrá asistir a las instalaciones de la Empresa, cuando sea requerido por su Empleador.



El Teletrabajo

EN EL ÁMBITO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO, las Empresas, podrán ajustar sus relaciones laborales, en función de los cargos que lo requieran, para lo cual, deberán suscribir documentos de **ADENDA** a los contratos principales, determinado la aplicación del teletrabajo, especificando si este será permanente o temporal.

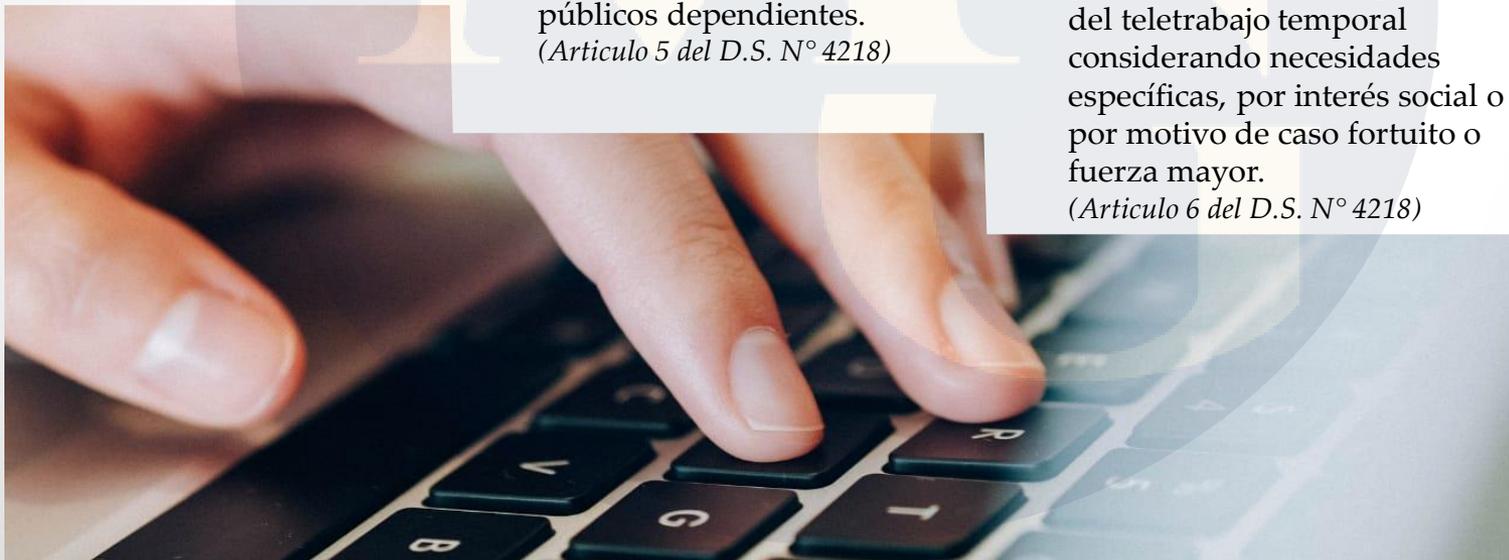
(Artículo 4 del D.S. N° 4218)

EN EL ÁMBITO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, la Máxima Autoridad Ejecutiva de una Entidad Pública sujeta a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público podrá determinar, en el marco de las disposiciones específicas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la aplicación del Teletrabajo permanente o temporal para sus servidores públicos dependientes.

(Artículo 5 del D.S. N° 4218)

EN LAS CONTRATACIONES DE PERSONAL EVENTUAL Y CONSULTORES EN LÍNEA EN EL SECTOR PÚBLICO, el contrato deberá celebrarse por escrito y señalará de manera específica, la aplicación del teletrabajo, si correspondiese, cuando éste tenga carácter permanente o temporal. En este caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá determinar la aplicación del teletrabajo temporal considerando necesidades específicas, por interés social o por motivo de caso fortuito o fuerza mayor.

(Artículo 6 del D.S. N° 4218)



Jornada de Trabajo

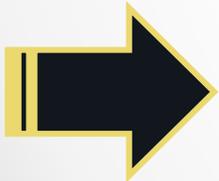
El teletrabajador deberá mantenerse a disposición del empleador y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios que se determine a momento de la contratación, siendo aplicable el Art. 46 de la LGT; norma que regula la jornada de trabajo efectiva; de manera, que es de suma importancia que el empleador, implemente mecanismos de control o monitoreo adecuados, que permitan la supervisión remota, tanto del personal, la información, los equipos, el software o la herramienta que utilice la Empresa.

El Empleador o Entidad Pública, tendrá las siguientes obligaciones:

- a. Proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados.
- b. Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones.
- c. Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador.

El Teletrabajador, tendrá las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para salvaguardar la información, equipos informáticos y otros bajo su custodia.
- b. Permitir al Empleador o Entidad Pública el libre acceso a la información relacionada con el Teletrabajo
- c. Informar en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas al empleador o entidad pública cuando el equipamiento y/o software que se encuentre bajo su custodia, sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización. El teletrabajador coordinará con la instancia técnica que corresponda las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores.
- d. Guardar confidencialidad respecto a la información de propiedad del empleador o entidad pública, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo.



El D.S. N° 4218, prevee también, los casos en que el teletrabajador, disponga del equipamiento suficiente, este será utilizados para la realización de sus actividades, eximiendo de responsabilidad al Empleador o Entidad Pública sobre su uso.

Para el buen desarrollo de un cargo en una relación laboral de Teletrabajo, el Empleador, deberá proveer todo el equipamiento necesario, así como una debida capacitación, para una buena comunicación y desarrollo de las funciones laborales del Teletrabajador y cumplimiento de metas que la Empresa se proponga, pues lo contrario tendría como consecuencia la suspensión temporal del teletrabajo, situación que derivaría en un perjuicio de las actividades y desarrollo de la Empresa, obstaculizando sus fines empresariales e institucionales.



Como conclusión, podríamos decir, que las Empresas, deberán de acuerdo a sus características propias y modalidades de trabajo, tomar en cuenta a las nuevas Tecnologías de la Información que servirán para dar soporte y apoyo a las relaciones laborales, a fin de permitir afrontar con éxito el impacto negativo generado por la pandemia, logrando que en el corto plazo posible pueda reencausarse su economía, para preservar los empleos de los trabajadores, la estabilidad económica para sus familias y por ende el crecimiento económico del país.