



FERRERE

BIENESTAR EN LAS RELACIONES LABORALES EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS

**DÍA 100
18/06/2020**

BOLIVIA



Desde que el 10 de marzo de 2020 las Autoridades Bolivianas reportaron oficialmente que existen casos de Coronavirus en Bolivia, el desarrollo de las relaciones laborales se ha visto afectado por la normativa legal que se ha venido emitiendo.

La casi periódica emisión de normativa legal, comunicados y noticias (que en muchos casos son ambiguos, contradictorios o imprecisos) ha generado confusión e incertidumbre en los empleadores al momento de definir cómo administrarán sus relaciones laborales en este periodo de cuarentena.

La práctica laboral de Ferrere sugiere que los empleadores puedan asumir un protocolo de actividades para poder maximizar la eficiencia del manejo de los recursos humanos en este periodo. Este protocolo sugerido tiene los siguientes pilares: i) Conocimiento, ii) Planificación y iii) Ejecución.

1

Conocimiento.-

- Acceso y actualización permanente a la normativa emitida por el Gobierno.
- Conocimiento sobre la correcta aplicación de la normativa emitida aplicable al caso concreto de su Empresa.
- Cuáles son los derechos y obligaciones que tiene en este periodo como Empleador.
- Cuáles son las contingencias civiles, penales y laborales que podría tener el Empleador en caso de incumplimiento de la normativa vigente.
- Cómo y cuándo realizar los trámites y gestiones necesarios para obtener permisos especiales.

2

Planificación.-

- Definir la estrategia empresarial sobre las actividades a desarrollar en este periodo (si se van a seguir desarrollando actividades o se suspenderán las mismas).
- Definir cuál es el personal esencial en la empresa en caso de seguir desarrollando actividades.
- Definir las condiciones de trabajo para este periodo - reglas claras.
- Definir responsables para: i) la obtención de información, ii) la gestión de los trámites y permisos, iii) los temas operativos, iv) el control de las condiciones de trabajo y medidas de seguridad a seguir y v) la comunicación con los trabajadores.
- Planificación de medidas a asumir en caso de cambio de la normativa

3

Ejecución.-

- Cumplir con lo planificado.
- Control y seguimiento de las condiciones de trabajo y seguridad.
- Permanente comunicación con los trabajadores.
- Permanente actualización y entendimiento del contexto.

ESTADO ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO.

1

Suspensión de actividades laborales.

- Se ha determinado la suspensión de las actividades laborales de las entidades públicas y privadas a nivel nacional a partir de las 00:00 del domingo 22 de marzo hasta el 31 de mayo de 2020 de manera dinámica y condicionada. Posterior al 10 de mayo de 2020, se aplicarán las medidas según las condiciones de riesgo en cada uno de los departamentos y municipios.
- Se ha determinado la continuación de la cuarentena nacional, dinámica y condicionada hasta el 30 de junio de 2020, según las condiciones de riesgo en las jurisdicciones de las Entidades Territoriales Autónomas – ETA's.
 - La Jornada Laboral para el sector público y privado a partir del 1 de junio de 2020, se desarrollará en horario continuo, de lunes a viernes, entre las 05:00 y 18:00 horas; exceptuando las siguientes:
 - a) Las actividades ya permitidas por el Decreto Supremo N.º 4245 y Decreto Supremo N.º 4229 cuyas actividades se desarrollan en los horarios señalados en dichos decretos y la normativa aplicable a su actividad.
 - b) Otras actividades, que por su naturaleza y normativa requieran una jornada distinta, según criterios a establecerse por las ETA's, conforme la facultad determinada por el Artículo 8 del Decreto Supremo N.º 4245.
 - La jornada laboral del sector público del nivel central del Estado será de ocho horas diarias.
 - Las actividades que brindan servicios en cualquier nivel de riesgo, como las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Entidades del Sector Salud, entidades públicas que brindan servicios de emergencia y otras señaladas en los Artículos 5 y 6 del Decreto Supremo N.º 4245 están sujetos a la jornada laboral y horarios determinados en su normativa.
- El sector público y privado tienen la obligación de cumplir con todas las medidas de bioseguridad establecidas en las normas y protocolos vigentes para el ingreso, salida del personal y durante la jornada laboral.

2

Excepciones.

- **La suspensión de las actividades laborales no aplica a:** Servicios de salud pública y privada, Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, instituciones y empresas que brindan servicios públicos, industrias públicas y privadas de producción de alimentos, provisión de insumos para la producción de alimentos, que brindan atención a los sectores vulnerables, medios de transporte para atención de emergencias, de elaboración de productos de higiene y medicamentos, de abastecimiento o productores de artículos de primera necesidad, de mercados, supermercados y de abastecimiento de combustibles.
- Las entidades y empresas que realicen las actividades excepcionales permitidas proveerán el transporte de su personal desde su domicilio al lugar de trabajo y retorno, bajo su entera responsabilidad y cargo.
- Las entidades públicas y privadas que realicen actividades excepcionales de acuerdo a la naturaleza de su funcionamiento deben contar con el Certificado de Autorización que contiene código QR emitido por el Ministerio de Trabajo, el cual fue extendido de manera automática hasta el 30 de abril de 2020 a través del Comunicado No. 17 del Ministerio de Trabajo.
- Prohíbe a las entidades públicas y privadas que cuenten con el Certificado de Autorización de actividades excepcionales requieran los servicios del personal dependiente que se halle comprendido de grupos de riesgo determinado en el Art. 5 de la Resolución Ministerial No 189/20 de fecha 18 de marzo de 2020.
- El personal que brinde servicios durante el periodo de cuarentena total debe guardar las medidas de bioseguridad determinadas en las normas vigentes.
- Empresa que pueden trabajar de forma ininterrumpida 24/7.- Las empresas públicas y privadas, personas dedicadas a las actividades de abastecimiento o productores de artículos de primera necesidad, deberán desarrollar sus actividades de lunes a domingo las veinticuatro (24) horas del día, a fin de garantizar el abastecimiento de productos a toda la población. El abastecimiento con sus proveedores deberá ser en horario de 14:00 a 05:00 horas, de acuerdo a la modalidad aplicable a su actividad.

3

Salarios.

- Durante la vigencia de la cuarentena total, los trabajadores de entidades públicas y privadas percibirán el pago de su salario.
- El pago de los salarios debe ser efectuado de forma regular, no se ha dispuesto ninguna ampliación para el pago de salarios.

4

Inspecciones del Ministerio de Trabajo.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales del Trabajo, realizarán verificaciones permanentes ante entidades públicas y privadas para garantizar el cumplimiento del Decreto Supremo N° 4199, Resolución Bi Ministerial N° 001/20 y demás disposiciones reglamentarias.

5

Procesos en el Ministerio de Trabajo.

- Suspensión de los plazos procesales administrativos por autos de fecha 18 y 19 de marzo de 2020 de todos los recursos administrativos que se encuentran en curso de trámite y pendientes de resolución.
- Suspensión de actuaciones administrativas llevadas a cabo por las jefaturas departamentales y regionales de trabajo: Audiencias de Reincorporación, Audiencias de pago de Beneficios Sociales, Acoso Laboral y toda otra actuación administrativa que amerite la realización de audiencias;
- Suspensión de los plazos procesales para la emisión de informes o actos administrativos definitivos, por causa del Trámite de reincorporación y Acoso Laboral, así como también:
- El plazo de visado de contratos de por causa del Trámite de Reincorporación y Acoso Laboral.
- El plazo de visado de contratos de trabajo extranjero.

6

Pago de beneficios sociales.

En caso de conclusión de la relación laboral está vigente el plazo de 15 días para el pago de beneficios sociales, pudiendo ser realizado vía transferencia bancaria u otra modalidad que pueda adoptar el empleador durante la cuarentena total.

7

Pago de aportes a la Caja de Salud.

El Decreto Supremo N° 4206 amplía el pago de aportes patronales al seguro social de corto plazo:

- De forma excepcional se amplía el plazo por 30 días calendario desde el vencimiento del periodo correspondiente, para el pago de aportes patronales de los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2020.
- Esta ampliación de plazo aplica también para la presentación de planillas, planillas de subsidios de incapacidad temporal y aviso de baja del asegurado.
- Durante el periodo de la cuarentena total y hasta 30 días después levantarse la medida, los Entes Gestores de Salud (Cajas), no cobrarán multas, intereses, actualizaciones y cargos adicionales por el retraso en el pago de aportes patronales, por la no presentación de planillas y avisos de baja a las empresas.
- A partir del 1ro de junio de 2020, se realizará la Apertura de Oficinas y Atención al Público según condiciones de riesgo en las entidades de la Seguridad Social de Largo
 - La apertura de oficinas y plataformas y atención será de forma gradual, una vez que se cumplan los procesos de adecuación, relacionados al cumplimiento de las medidas de Bioseguridad establecidas por autoridad competente.
 - La apertura de las oficinas y plataformas de atención deben considerar las disposiciones emitidas por las Entidades Territoriales Autónomas ETA's de acuerdo al Decreto Supremo N.º 4245 y normativa vigente.
 - Todas las Plataformas de atención de las Entidades Rígidas deben atender en las mañanas.

8

Pago de Aportes a la AFP.

Se amplió el plazo para el pago de contribuciones al Sistema Integral de Pensiones (Decreto Supremo N° 4206):

- Las contribuciones de los meses de febrero, marzo y abril de 2020, deben ser pagadas hasta el 30 de junio de 2020.
- Las contribuciones del mes de mayo de 2020 deben ser pagadas hasta el 31 de julio de 2020.
- La acreditación del pago de contribuciones pagadas desde el 21 de febrero de 2020 hasta la fecha de levantamiento de la cuarentena debe ser realizada hasta el último día calendario del mes siguiente a la fecha de levantamiento de la cuarentena.

9

Asignaciones familiares.

- Se suspende la presentación de planillas de asignaciones familiares a la ASUSS en modo físico y digital a nivel nacional durante el tiempo que dure la cuarentena establecida por el gobierno nacional.
- De forma excepcional y a partir del último día de levantada la cuarentena, existirá un plazo de 10 días administrativos para la presentación las planillas de asignaciones familiares y facturas ante el SEDEM y deberán ser presentadas ante la ASUSS.
- Se suspende el requisito de visado de los controles médicos prenatales para las madres gestantes que deben recibir el Subsidio Prenatal dentro del régimen de Asignaciones Familiares a nivel nacional durante el tiempo que dure la cuarentena.
- Las empresas o instituciones que otorgan este beneficio de forma excepcional y durante el tiempo que dure la cuarentena, no exigirán la presentación del visado de los controles médicos emitidos por parte de los Entes Gestores en relación a los controles prenatales para el pago del Subsidio Prenatal dentro del régimen de Asignaciones Familiares a nivel nacional.
- Asimismo, los Entes Gestores deberán realizar las gestiones necesarias y determinar los mecanismos apropiados para regularizar y otorgar el visado de los controles médicos retroactivos correspondientes al o los meses que las gestantes no hubieran podido realizar el mismo a causa de la emergencia sanitaria y cuarentena total.

10

Incentivos Empresariales.

El Gobierno Nacional a través del Decreto Supremo No. 4216 del 14 de abril de 2020 dispuso la implementación de los siguientes incentivos empresariales:

- Programa Especial de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa – Son créditos que se otorgarán a cinco años de plazo, con un año de gracia. La tasa de interés y condiciones serán establecidas por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, a través de reglamentación que a la fecha se encuentra pendiente de emisión.

- Plan de Emergencia de apoyo al empleo y estabilidad laboral – Son créditos en forma de apoyo al pago de salarios de los dependientes de una empresa. Serán otorgados través del sistema financiero, por un monto equivalente a dos salarios mínimos nacionales por trabajador de manera mensual y por un máximo de dos meses.
Los créditos serán de carácter concesional, con un plazo de hasta dieciocho meses y con seis meses de gracia.

11

Teletrabajo.

El Decreto Supremo No. 4218 del 14 de abril de 2020 regula e institucionaliza el Teletrabajo (Home Office) como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) tanto para: i) personal dependiente; y ii) prestadores de servicios; dentro de los sectores privado como público.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social aprobó el Reglamento de Implementación del Teletrabajo mediante Resolución Ministerial N° 220/20. El teletrabajo podrá ser permanente o temporal, deberá sujetarse a la Ley General de Trabajo, su reglamento y demás legislación conforme normativa vigente y el contrato que se firme, deberá ser obligatoriamente refrendado por el Ministerio del Trabajo.

CONSULTAS FRECUENTES.-

1

El Empleador puede unilateralmente otorgar vacaciones a sus trabajadores?

En este periodo de cuarentena no es recomendable que los Empleadores otorguen unilateralmente vacaciones a sus trabajadores, ya sean vacaciones colectivas o vacaciones individuales.

Consideramos que es viable y que por “acuerdo de partes” el empleador y sus trabajadores pueden definir: i) vacaciones colectivas o ii) vacaciones individuales. Idealmente la conformidad de ambas partes debe estar respaldada en un documento o por lo menos en un correo electrónico.

Si bien es los empleadores tienen la facultad de establecer un rol de turnos y el cronograma de vacaciones de su personal dependiente. El D.S. 4200 dispuso la suspensión de actividades públicas y privadas con goce de haberes, por lo cual cualquier medida unilateral del empleador conlleva el riesgo que al final de la cuarentena el Ministerio de Trabajo disponga que la misma sea considerada ilegal o nula.

2

El Empleador puede unilateralmente establecer la modalidad de teletrabajo (home office)?

No es posible conforme a lo dispuesto por el D.S. No. 4218 y la implementación del teletrabajo debe considerar:

- Puede ser aplicado de forma permanente o temporal, previo acuerdo de partes a través de: i) la suscripción de un contrato de trabajo (para trabajadores nuevos); o ii) la suscripción de una adenda al contrato de trabajo principal (trabajadores antiguos).
- Puede ser aplicado de forma temporal por determinación del Ministerio de Trabajo por: i) necesidades específicas; ii) interés social; o iii) motivo de caso fortuito o fuerza mayor

El empleador tiene la obligación de: i) dotar al teletrabajador el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados, salvo que el trabajador cuente por su cuenta con estos insumos; ii) capacitar al teletrabajador sobre el manejo del equipo y software; y iii) definir medios de comunicación formales para el contacto con el teletrabajador.

3

Se puede establecer una licencia sin goce de haberes?

Siendo que el Gobierno ha dispuesto una suspensión de actividades públicas y privadas con goce de haberes por el periodo que dure la cuarentena total no es legal que un empleador disponga la licencia sin goce de haberes. El empleador y el trabajador podrían “acordar” una licencia sin goce de haberes, en cuyo caso debe existir un respaldo documental de ese acuerdo y los términos del acuerdo deben ser claros (en especial el tiempo de duración de la licencia); sin embargo esta medida podría ser contradictoria a lo dispuesto por el Gobierno.

4

Se puede suspender temporalmente los efectos del contrato de trabajo?

No se puede, en Bolivia no existe normativa que faculte al empleador a suspender los efectos del contrato de trabajo en periodos de crisis o emergencia.

5

Si se reducen las horas de trabajo se puede reducir el salario?

En Bolivia está prohibido que el empleador realice unilateralmente una reducción de salario. Ante una reducción de salario unilateral el trabajador afectado puede solicitar al Ministerio de Trabajo instruya la restitución del anterior salario. Por otra parte, la normativa establece la posibilidad que exista una rebaja de salarios acordada entre el empleador y el trabajador.

6

Se pueden realizar despidos en este periodo?

En Bolivia rige el principio de la estabilidad laboral, por lo cual, los despidos deben obedecer a una causal justificada y prevista en la ley. Sin embargo, en este periodo de cuarentena se deben considerar los siguientes escenarios:

- Las actividades laborales están suspendidas durante el periodo de cuarentena, por lo cual, no se podrían desarrollar despidos unilateralmente en empresas que hayan suspendido sus actividades.
- En aquellas empresas que estén desarrollando sus actividades por estar comprendidas en las excepciones establecidas por el D.S. 4200, cualquier despido deberá realizarse de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes.

Asimismo, el Comunicado No. 14 del Ministerio de Trabajo confirma que durante la época de cuarentena se mantiene el principio de estabilidad, por lo que se prohíbe el despido injustificado de trabajadores.

7

¿Qué puede hacer el empleador cuando un trabajador se niega a desempeñar tareas alegando riesgo de contagio, se puede aplicar el derecho sancionatorio?

- Debido a que se ha dispuesto la suspensión de actividades laborales, solo aquellos empleadores que se encuentran dentro de las excepciones previstas por el D.S. 4200 podrían exigir a sus trabajadores se presenten a su fuente de trabajo considerando los siguientes aspectos: i) existe normativa expresa que establece que ciertos empleadores pueden continuar desarrollando sus actividades; ii) el empleador debe contar con todos los permisos, registros y autorizaciones para desarrollar esas tareas; iii) el empleador debe hacerse cargo del traslado de sus trabajadores al lugar de trabajo y de retorno; y iv) la empresa asumirá todas las medidas necesarias para precautelar su salud y para la prevención y contención del coronavirus
- Es posible aplicar sanciones disciplinarias: i) Amonestación verbal o escrita; ii) No pagar el tiempo no trabajado, de acuerdo a lo establecido por el artículo 52 de la Ley General del Trabajo que establece que el salario es el que percibe el trabajador en pago por su trabajo; y iii) En caso de que el trabajador no se presente a su fuente laboral por más de seis días continuos de forma injustificada, proceder a su desvinculación por abandono de funciones, debiendo considerarse el mismo como una renuncia tácita a su fuente laboral.

En caso de tener alguna duda o consulta sobre la presente alerta, favor contactarse con FERRERE.



 **Alejandro Pemintel**
 apemintel@ferrere.com



 **Rodrigo Montellano**
 rmontellano@ferrere.com