

CIRCULAR NRO. AJL 61 - 2020



La Paz, 02 de abril de 2020
Circular AJL 61- 2020

Ref. PREGUNTAS LABORALES MAS FRECUENTES EN EPOCA DE CUARENTENA

Estimado Señor Asociado:



La Cámara Nacional de Comercio (CNC-Bolivia) ha recibido varias consultas laborales en esta cuarentena por la emergencia sanitaria. A continuación le damos a conocer las preguntas más frecuentes y sus respectivas respuestas.

1.- ¿En época de cuarentena puede el empleador otorgar vacaciones a sus empleados de manera unilateral?

Se recomienda que el empleador no otorgue las vacaciones de manera unilateral (colectivas o individuales), ya que en concepto: Las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, de disfrutar de un tiempo de descanso. Es evidente que en esta cuarentena el empleado no disfruta del descanso por las características de la emergencia sanitaria, sin embargo se recomienda que por acuerdo de partes del trabajador y el empleador se pueda definir o tomar a cuenta de vacación estos días en los cuales la jornada laboral está suspendida (Decreto Supremo 4200 dispuso la suspensión de actividades públicas y privadas con goce de haberes). Ambas partes, podrían realizar este acuerdo ya sea acordando el 100% de la vacaciones, el 50% de sus vacaciones o el 25% de sus vacaciones. Los trabajadores deberán plasmar esta decisión en un documento, debe estar por escrito.



2.- ¿Puede el empleador unilateralmente establecer la modalidad de teletrabajo o home office?

En Bolivia no existe una normativa especial que regule el teletrabajo o el home office. Sin embargo, tampoco existe una normativa que lo prohíba, por ello, es totalmente viable que el empleador y sus trabajadores puedan acordar desarrollar actividades laborales temporalmente bajo esta modalidad.

El empleador debe establecer de forma clara cuáles serán las condiciones del teletrabajo o home office y para ello: i) debe verificar que el trabajador tiene todas las condiciones y/o herramientas, ii) se debe establecer el horario en el que el trabajador prestará sus servicios (a fin de evitar luego reclamos por horas extras) iii) se debe otorgar tiempo razonable al trabajador para que realice su abastecimiento de alimentos de acuerdo al cronograma de salidas dispuesto por el Gobierno.

Es evidente que esta emergencia sanitaria no solo afecta a la salud, sino afecta la actividad empresarial, es por ello que trabajar desde casa es una opción viable para que el empresario mitigue un poco la situación por la que atravesamos.

3.- ¿Puede el empleador establecer una licencia sin goce de haberes?

Esta figura es totalmente ilegal ya que el Gobierno ha dispuesto una suspensión de actividades públicas y privadas con goce de haberes por el periodo que dure la cuarentena total. Sin embargo, el empleador y el trabajador sí pueden "acordar" una licencia sin goce de haberes, en cuyo caso debe: i) existir un respaldo documental de ese acuerdo y ii) los términos del acuerdo deben ser claros, en especial el tiempo de duración de la licencia.

4.- ¿Puede el empleador 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 que instruya la restitución del anterior salario. Por otra parte, la normativa establece la posibilidad de que exista una rebaja de salarios acordada entre el empleador y el trabajador.

6.- ¿Se puede 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

a) 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.

b) 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.

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 que 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 decir deberá dotar de todos los implementos para que no exista un posible contagio.

Posibles 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. Esperando que la información le sea de utilidad nos despedimos de usted de la manera más atenta.

Esperando que la información le sea de utilidad nos despedimos de usted con la más alta estima.

Dr. José Romero Frías
ASESOR JURIDICO LEGAL PRINCIPAL
CAMARA NACIONAL DE COMERCIO



Santa Cruz 1392 • Edif. Cámara Nacional de Comercio Piso 1 - 2 • Telf.: 591 2 2378606 • Fax: 2391004 • cnc@cnc.bo

