



DECRETO MUNICIPAL N° 149

De 04 de agosto de 2020

Lic. Saúl Josué Aguilar Torrico
ALCALDE MUNICIPAL DE ORURO
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO

REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO (COVID-19) DEL ÓRGANO EJECUTIVO MUNICIPAL

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 5 del Artículo 9 de la Constitución Política del Estado, determina que son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la Ley, garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

Que, el Parágrafo I del Artículo 46 del Texto Constitucional, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, dispone que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que, el Parágrafo II del Artículo 103 de la Constitución Política del Estado, señala 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 31 del Parágrafo II del Artículo 298 del Texto Constitucional, determina que las políticas y regímenes laborales son competencia exclusiva 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 cualquier asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

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 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 de la citada Ley 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, 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, el inciso a) del Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, 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.

Que, el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020 regula 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, el numeral 2 del Artículo Cuarto de la Resolución Ministerial N° 229/20, de 18 de mayo de 2020, establece que los trabajadores y/o servidores públicos comprendidos en grupo de riesgo (a) personas mayores de 65 años, b) Mujeres embarazadas, c) Personas con patología de base crónicas), deberán en lo posible materializar la modalidad del teletrabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 4218.

Que, la Ley Municipal N° 001 de fecha 5 de septiembre de 2013 Ley de Ordenamiento Jurídico y Administrativo del Gobierno Autónomo Municipal de Oruro en su Capítulo V, Art. 38 define que: El Decreto Municipal es la norma jurídica emanada de la Máxima Autoridad Ejecutiva, en el ejercicio de la facultad reglamentaria constitucionalmente prevista y en el marco de las competencias y atribuciones ejecutivas administrativas.

Que, el Informe Técnico D.G.RR.HH. – G.A.M.O. N° 512/2020 de fecha 29 de julio de 2020, emitido por la Dirección de Gestión de Recursos Humanos recomienda "Aprobar el proyecto de REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO (COVID-19) DEL ÓRGANO EJECUTIVO MUNICIPAL".

Que el Informe Técnico D.D.O.-G.A.M.O. N° 008/20 de fecha 3 de agosto de 2020, elaborado por la Dirección de Desarrollo Organizacional, en sus recomendaciones establece: "Conforme las conclusiones señaladas precedentemente, en lo pertinente se recomienda que la Dirección de Asuntos Jurídicos del Gobierno Autónomo Municipal de Oruro elabore el análisis normativo para establecer la procedencia y legalidad del Proyecto de Reglamento de Implementación de Teletrabajo (COVID-19) del Órgano Ejecutivo Municipal, con el propósito de cumplir con los requisitos previstos en el Decreto Edil N° 071 para la posterior elaboración del Decreto Municipal que apruebe el citado reglamento."

Que, el Informe Legal D.A.J./G.A.M.O./C.V.R./N° 257 de 27 de julio de 2020, sugiere "...con referencia al proyecto de REGLAMENTO DE

IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO (COVID-19) DEL ÓRGANO EJECUTIVO MUNICIPAL, se proceda a su APROBACIÓN, mediante la normativa municipal interna administrativa, vale decir, a través DECRETO MUNICIPAL conforme a LEY MUNICIPAL N°001 "

POR TANTO, EN CONSEJO DE GABINETE MUNICIPAL

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO.- Se aprueba el REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO (COVID-19) DEL ÓRGANO EJECUTIVO MUNICIPAL, en sus Dos (2) Capítulos, Doce (12) Artículos.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- La Dirección de Gestión de Recursos Humanos, verificará 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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Por tanto la publico para que se tenga y cumpla como Decreto Municipal en toda la jurisdicción del Gobierno Autónomo Municipal de Oruro.



Lit. Saul J. Aguiar Torrico
ALCALDE MUNICIPAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO
ORURO-BOLIVIA

DECRETO MUNICIPAL N° 149

De 04 de agosto de 2020

REGLAMENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO (COVID-19) DEL ÓRGANO EJECUTIVO MUNICIPAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. (OBJETIVO GENERAL)

El presente reglamento tiene por objeto establecer procedimientos y lineamientos para la implementación del teletrabajo como una modalidad de relación laboral o prestación de servicios en la administración del órgano ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Oruro, establecido en el Decreto Supremo N° 4218 de 14 de abril de 2020.

Artículo 2°. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)

La aplicación del teletrabajo será permitida únicamente en las áreas y unidades organizacionales, donde desarrollan sus servicios los servidores públicos municipales, aplicándose exclusivamente a las actividades específicas que así lo permitan siempre y cuando no afecten a otras áreas o servicios, como medida preventiva del coronavirus COVID-19

Artículo 3°. (DEFINICIONES)

- a) **Teletrabajo:** Modalidad de relación laboral o de prestación de servicios utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC para el desempeño de las actividades laborales, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.
- b) **Teletrabajador:** Funcionario público municipal que en el marco de la relación laboral o prestación de servicios desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas, utilizando herramientas y soporte de las TIC.
- c) **Teletrabajo Permanente:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las dependencias del GAMO con carácter permanente mientras dure la cuarentena nacional, condicionada y dinámica.
- d) **Teletrabajo Temporal:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio, domicilio u otro lugar de trabajo establecido fuera de las dependencias del GAMO; 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) **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.
- i) **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)

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.

Asimismo, los teletrabajadores son responsables por los resultados alcanzados y actividades delegadas en el marco de la Ley N°1178 y Decreto Supremo N°23318-A Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.

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, designando mediante Memorándum.
- 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 de la entidad municipal.
- d) El teletrabajador deberá mantenerse a disposición de su inmediato superior y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios, días o mediante gestión de resultados, dispuestos por la entidad municipal, 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 GAMO así como el teletrabajador.

- f) Las actividades desarrolladas por el teletrabajador se encuentran sujetas a control, monitoreo y supervisión por su inmediato superior y la Dirección de Gestión de Recursos Humanos.
- g) De acuerdo a reportes emitidos por las diferentes Secretarías Municipales, Direcciones y Jefaturas, la Dirección de Gestión de Recursos Humanos efectuará un control riguroso del personal que se acoge al Teletrabajo.
- h) La prestación del trabajo o servicios que desarrolla el teletrabajador puede ser de carácter permanente, sin embargo, no impide que pueda acudir a dependencias de la entidad municipal para el cumplimiento de sus funciones.
- i) 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.
- j) 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, debiendo acudir el teletrabajador a su fuente de trabajo en tanto dure esta falla.

Artículo 6°. (PUESTOS Y ACTIVIDADES DEL TELETRABAJO).

- I. La modalidad de teletrabajo se aplicará en aquellos puestos de trabajo 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 GAMO.
- III. Se excluyen de esta modalidad, aquellas actividades, que por su naturaleza o necesidad institucional, deben realizarse solo en forma presencial.
- IV. Se dará preferencia en las actividades de teletrabajo de acuerdo a las características de relación de trabajo administrativo a los servidores públicos municipales que se encuentren bajo las siguientes situaciones:
 - Personas mayores de 65 años
 - Mujeres embarazadas
 - Personas con enfermedades de base crónicas o con enfermedades prevalentes
 - Personas con discapacidad

CAPITULO II

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL EJECUTIVO MUNICIPAL

Artículo 7°. (TELETRABAJO).

Dentro lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 4218 y el presente reglamento, el GAMO implementará la modalidad del teletrabajo en el marco de sus competencias.

Artículo 8°. (PROCEDIMIENTO)

- I. Los Secretarios Municipales, Directores, Jefes o Responsables de Área del GAMO, 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 Dirección de Gestión 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 Dirección de Gestión de Recursos Humanos, 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 municipal, en atención al Informe emitido por la Dirección de Gestión 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. La Dirección de Gestión de Recursos Humanos comunicara de forma escrita al área y/o puestos de trabajo la implementación del teletrabajo.
- VI. Sin perjuicio de la implementación de la modalidad del teletrabajo dispuesta por la Máxima Autoridad Ejecutiva, cada entidad municipal 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 9°. (OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD MUNICIPAL)

El GAMO a través de los Secretarios Municipales, Directores, Jefes o Responsables de Área y en coordinación con la Dirección de Gestión de Recursos Humanos está obligado a:

- I. Proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de servicios.
- II. Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones.
- III. Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador aplicando las TIC's (Zoom, Whatsapp u otros).

Artículo 10°. (OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR)

El teletrabajador estará obligado a:

- I. Salvaguardar la información, documentación y otros bajo su custodia.
- II. Permitir al inmediato superior el libre acceso a la información relacionada con el Teletrabajo.
- III. Guardar confidencialidad respecto a la información de propiedad del GAMO, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo.

Artículo 11°. (REVERSIÓN DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO).

- I. La Máxima Autoridad Ejecutiva, podrá disponer la reversión de la modalidad de teletrabajo.
- II. Los Secretarios Municipales, Directores, Jefes o Responsables de Área, 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 12°. (DIFUSIÓN).

En caso que la modalidad de teletrabajo modifique procedimientos, trámites, acciones y canales que realiza el usuario o administrado, la entidad municipal, 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.



Lic. Saul J. Aguilar Torrico
ALCALDE MUNICIPAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO

GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO
ORURO-BOLIVIA