



ACTIVACION FACIL DE JORNADAS CONTINUAS DE TRABAJO

ACTIVACION FACIL DE JORNADAS CONTINUAS DE TRABAJO

Durante la pandemia Covid19, el gobierno emitió medidas legales para evitar contagios cruzados, involucrando la obligación de todo empleador de asunción de jornada continua de trabajo, salvo contadas excepciones.

De acuerdo con la reciente [RM 264/2023](#), a partir del 6 de marzo de 2023 los empleadores privados podrán adoptar toda jornada de trabajo permitida por ley:

II. Las Empresas y establecimientos laborales del sector privado podrán adecuar sus actividades tanto en horario de ingreso y salida de sus trabajadoras y trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de sus actividades.-----

Hubiera bastado algo más corto y sencillo como “Respecto a jornada de trabajo, se levantan todas las medidas especiales”, con lo cual la jornada de trabajo contractualmente pactada a nivel individual volvería a lo usual.

De esta manera,

- a. Post levantamiento de medidas especiales por Covid19 debe preponderar lo que el contrato laboral oral o escrito individual original regulaba.
- b. De emerger nuevos acuerdos presentes determinando jornada continua, será necesario obedecer lo regulado por la [RM 1073/2010](#) sobre el tema.

ARTÍCULO 4.- (EMPRESAS E INSTITUCIONES PRIVADAS).- I. La jornada de trabajo en horario continuo en las empresas e instituciones privadas, procederá previo acuerdo de partes y se encontrará sujeto a un convenio que deberá ser suscrito entre el empleador y los representantes de las trabajadoras y trabajadores (Sindicato o Comité Sindical) y sólo en caso de que no exista organización sindical, el convenio deberá ser firmado por todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa o institución privada. ---

II. El convenio deberá ser presentado ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo para su correspondiente registro. -----

III. Aquellas empresas e instituciones privadas que cumplen una jornada de trabajo distinta a la prevista en el Decreto Supremo N° 0751, podrán mantener la misma modalidad de trabajo. -----

Nótese que:

- En jornada continua o discontinua de trabajo, el descanso de 2 horas diarias (según la Ley General del Trabajo) debe respetarse de tomas maneras:

Artículo 49. — La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total, sin que pueda trabajarse más de 5 horas continuas, en cada período.

No obstante, para cada modalidad su aplicación operativa es distinta. Como ejemplos:

MODALIDAD	TIEMPO DE DESCANSO POR JORNADA LABORAL (EN HORAS) SEGÚN LEY (ART. 49 LGT)	HORA DE INGRESO	TIEMPO DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	HORA DE SALIDA	TIEMPO EFECTIVO DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DIARIA
CONTINUA	2	8:00 AM	2 HORAS	6:00 PM	2 HORAS
DISCONTINUA	2	8:00 AM	30 MINUTOS	4:30 PM	2 HORAS

- En el sector privado, el descanso dentro de la jornada laboral no configura legalmente (Ley General del Trabajo) trabajo efectivo debido a que --tal y como el propio nombre indica— es un lapso para descanso, ocio o parada:

Artículo 47. — Jornada efectiva del trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.

En el sector público la situación es distinta, según la mencionada RM 1073/2010:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO) Reglamentar el horario continuo previsto en el Decreto Supremo N° 0751 de 26 de diciembre de 2010.-----

ARTÍCULO 2.- (HORARIO CONTINUO).- I. La jornada de trabajo en horario continuo de ocho (8) horas diarias, deberá ser cumplida de Hrs. 8:30 a Hrs. 16:30 de lunes a viernes, en todos los Ministerios de Estado, las instituciones públicas desconcentradas, descentralizadas, autárquicas y todas aquellas entidades que forman parte del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia.-----

II. Se otorgarán por una sola vez al día, treinta (30) minutos de tolerancia para el refrigerio de medio día, sin suspensión de actividades y de acuerdo al rol establecido por las Direcciones, Unidades o Jefaturas de Recursos Humanos de las instituciones y entidades señaladas en el párrafo precedente.-----

- El Convenio Colectivo sobre Jornada Colectiva será suscrito por el sindicato de la empresa (a nombre de sus afiliados) y los trabajadores no sindicalizados y/o por todos los trabajadores de la empresa. Será registrado ante el Ministerio de Trabajo (Art. 18 del Reglamento a la Ley General del Trabajo) no habiendo un plazo para tal fin. Para darle pronta efectividad independientemente del registro, siempre es posible acordar dentro del mencionado Convenio que su vigencia será inmediata importando el registro ministerial a la brevedad posible. De no pactarlo, se prevén problemas de aplicación rápida de lo convenido porque el registro puede ser muy burocrático, tardío o hasta imposible dada la poca competencia profesional de los funcionarios públicos encargados del tema. Ejemplificativamente, pre-pandemia se escuchó de la autoridad algunos sinsentidos:

“Si se pacta horario continuo, debe proveerse servicio diario de taxi desde/hasta el domicilio del trabajador”.

“Si se pacta horario continuo, debe proveerse refrigerios de la mañana/tarde/noche a los trabajadores”.

“Si se pacta horario continuo, no puede existir turnos de trabajo; todos deben estar en un único rote”.

“Si se pacta horario continuo, el tiempo de descanso a mitad de la jornada debe ser parte de la jornada máxima de trabajo, en igualdad con los funcionarios públicos”.

“Si se pacta horario continuo en ausencia de sindicato (por inexistente), el 100% de los trabajadores deben haber firmado el documento” a pesar de que puede haber personas en suspensión de la relación por vacación, la existencia de certificado de incapacidad temporal prenatal/postnatal, licencia especial en su variedad de posibilidades, permisos remunerados, ausencia por capacitación externa, etc.

Finalmente, siempre puede ratificarse retroactivamente dentro de la sección Otros del Convenio de Incremento Salarial 2023 (aplicable a todo empleador) que adquiere registro automático vía OVT.

No obstante, simultáneamente, pero con carácter de prioridad, pueden trabajador(es)-empleador, en conjunto, por secciones o áreas de la empresa, o de manera individual, pactar horario continuo de trabajo mediante técnica propuesta-aceptación escrita (Art. 455 del código civil), independientemente de quién viene la movida inicial). Al respecto:

La respuesta debe dar su consentimiento escrito sin introducir ningún cambio a lo propuesto. Por ello, la carta inicial debe ser clara y completa. [Se anexa un modelo referencial.](#)

El intercambio de comunicaciones puede ser de tipo confirmatorio retroactivo de efectos a lunes 6 de marzo de 2023, para dar cumplimiento a la RM 264-2023:

ARTÍCULO SEGUNDO.- (JORNADA LABORAL). I. A partir del 06 de marzo de 2023, la Jornada laboral tanto para el sector público como para el sector privado, en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, será de ocho (8) horas en HORARIO DISCONTINUO.-----

De ser el caso, la carta inicial a presentarse post 6 de marzo mencionará algo como: “Por conveniencia

personal y de las familias de los firmantes, y en acuerdo con la empresa, desde el 6 de marzo de 2023 pasado, hemos mantenido horario continuo de trabajo, siendo motivo de esta carta buscar una confirmación con efecto retroactivo a dicha fecha según los siguientes detalles”.

Provisto que parte de las medidas de contención de la enfermedad consistían en ingreso escalonado para evitar aglomeración de personas, se entiende que esta medida queda sin vigencia, dado que la nueva norma sólo cita que son obligatorias las disposiciones emanadas de la autoridad sanitaria:

ARTÍCULO TERCERO.- (CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD). El sector público como el sector privado, tienen la obligación de cumplir con los lineamientos y protocolos de bioseguridad emitidos por el Ministerio de Salud y Deportes.-----

Mientras tanto, se mantiene la modalidad Teletrabajo provisto que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución Ministerial 264-2023 reportó que el Ministerio de Salud y Deportes reconoce una sexta ola Covid19 en curso presente. Así, según el Decreto Supremo 4570 se reconoce Teletrabajo mientras haya pandemia, aspecto tratado por el [Boletín Laboral 268](#):

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto normar la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, **durante la pandemia de la COVID-19.**



[ABC del Suscriptor](#)



ABONE Bs. 417,60



Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia