



MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



GUÍA DE DERECHOS LABORALES





EVO MORALES AYMA

**Presidente del Estado Plurinacional
de Bolivia**

Discurso del hermano Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Evo Morales, en el acto por el Día de los Trabajadores

PLAZA 14 DE SEPTIEMBRE, CIUDAD DE COCHABAMBA

Muchas gracias, hermanos y hermanas, trabajadores del departamento, trabajadores de toda Bolivia. Un saludo al hermano Juan Carlos Huarachi, nuestro Ejecutivo de la COB, a todos los hermanos dirigentes nacionales, departamentales. Hermanos ministros que acompañan este acto, al hermano Gobernador de Cochabamba, a compañeros, trabajadores de base.

Cuando algún compañero decía que es un día histórico este acto de homenaje a los trabajadores de Bolivia, yo recuerdo perfectamente, seguramente el compañero Milton Gómez también recuerda. En gestiones pasadas, con gobiernos neoliberales, el Primero de Mayo se pasaba en huelga de hambre, en paro general indefinido, el movimiento campesino en bloqueo de caminos. No había homenajes y algunos Primero de Mayo con estado de sitio en la década del 90, parte de los 80.

Ahora, hermanos y hermanas, saludo la invitación de la COB para participar en esta marcha de homenaje a los trabajadores. No es la primera vez, participamos ya en algunos departamentos, y quiero saludar y felicitar al hermano Hermo Pérez y a todo su Comité Ejecutivo, de tanto que he participado, la mejor para mí ha sido en la ciudad de Cochabamba (APLAUSOS). Una marcha bien organizada, masiva, (donde)

hay que refrescar la memoria, repasando nuestra historia, especialmente a las nuevas generaciones. El hermano Ejecutivo de la COB informaba (sobre) los acuerdos para leyes; ahora todos debatimos y hacemos nuestras leyes. Quiero que sepan las nuevas generaciones que antes las leyes llegaban de EE.UU. con nombres de abogados norteamericanos o con nombres de (algún) bufete norteamericano. Las políticas económicas venían del FMI, todo estaba sometido a organismos internacionales o a países como EE.UU.

Sin embargo, yo quiero decirles, hermanos y hermanas; los pliegos especialmente de tiempos neoliberales, los pliegos de la COB (fueron) convertidos en políticas, planes, programas y proyectos gracias a la participación de nuestros profesionales. Porque los dirigentes sindicales de los distintos sectores somos expertos para hacer proyectos, votos resolutivos; de esos pliegos con nuestros profesionales hacemos normas en la parte de los derechos de los trabajadores, especialmente en la parte económica.

Nuestra experiencia en Bolivia es algo inédita para todo el mundo, (porque avanzamos) de una lucha sindical a una lucha electoral, de las protestas a las propuestas. Ya desde el 90 nos hemos planteado cómo gobernarnos nosotros mismos y no nos equivocamos, aunque es difícil de unirnos; entonces, hermanos y hermanas, esta pequeña historia (debemos) repasar permanentemente. Por ejemplo, de algunas políticas el tema de la nacionalización es pedido de los trabajadores afiliados a la COB y no afiliados. El compañero Milton Gómez está

presente acá como ejecutivo de la COB, yo me acuerdo a veces me invitaban para acompañar en las negociaciones y se planteaba a los gobiernos la nacionalización de los hidrocarburos. ¿Y cuál era la respuesta? Nos decían "Gas, petróleo y otros recursos naturales son de los bolivianos cuando están debajo del suelo, pero cuando salía del suelo ya no era de los bolivianos".

¿Y qué argumentos usaron para entregar a las transnacionales? ¿En los contratos qué decía? "El titular adquiere el derecho de propiedad en boca de pozo", el gas sale del suelo y ya no era de los bolivianos, ¿quién era el titular? La transnacional petrolera. Y algo que nunca podemos olvidar, después de que ha vuelto la llamada privatización, (implantarón) 20 años de un modelo (económico de saqueo); pero esos 20 años que nos dominaron también fue con el voto del pueblo boliviano. Y el año 1985 era mi primer voto, había un pequeño frente llamado Frente Pueblo Unido; 1985 gana en el campo el MNR, en la ciudad el ADN, ninguno con más del 40%; se juntan los dos y nos someten a las privatizaciones con el voto del pueblo boliviano.

Pero después de tantas luchas nos dimos cuenta que estuvimos equivocados, que era importante liberarnos políticamente, económicamente, socialmente; por eso digo, hermanas y hermanos, que esa lucha que costó tanto no ha sido en vano. Lo mejor que hicimos, que es propuesta de los trabajadores de Bolivia fue la nacionalización de los recursos naturales, especialmente de los hidrocarburos, hace 13 años nacionalizamos (APLAUSOS).

Y algunos datos para recordar a nuestras nuevas generaciones, casi en 20 años de neoliberalismo, ¿cuánto era la renta petrolera? como 3.000 millones de dólares. En 13 años, gracias a la lucha del pueblo boliviano, gracias al voto del pueblo boliviano, (logramos) 37.000 millones de dólares; esa es la lucha del pueblo boliviano (APLAUSOS), eso es nuestras marchas, esa es la unidad del pueblo boliviano. A partir de ese momento empieza a cambiar la matriz económica de Bolivia. Hermanos trabajadores, a las juventudes, sólo una liberación política ideológica no tiene mucho futuro, una liberación sólo social y cultural no da mucha esperanza; a cualquier liberación hay que acompañar con una liberación económica. Y aquí, gracias a la liberación de nuestro pueblo boliviano, el pueblo es tan sabio, nuestros movimientos sociales son tan visionarios, nos juntamos para liberarnos económicamente.

Sólo un ejemplo, ¿dónde el pueblo boliviano ha reaccionado, el pueblo alteño? Cuando gobiernos del pasado tenían que instalar una planta de GNL en Chile, en el Océano Pacífico y mandar el gas a EEUU; pero esa planta de GNL no sería de los bolivianos, sino de los extranjeros, y no lo permitimos. Imagínense, hermanas y hermanos, si se hubiera consolidado ese proyecto de los gobiernos de la derecha, sin atender la demanda de Bolivia y mandar gas a EEUU, ahora nos hubieran estado bloqueando como lo están haciendo a Venezuela. Sencillo para entender y repasar nuestra historia, ahora tenemos una planta de GNL en Bolivia y de los bolivianos, con 100% de plata de los bolivianos, ningún crédito (APLAUSOS).

Y así podemos repasar nuestra historia, nuestras luchas, pero después de nacionalizar ahora hemos empezado a industrializar. Muy bien el compañero Juan Carlos Huarachi decía, aquí se debaten programas. Entiendo perfectamente, hay organizaciones para reivindicaciones sectoriales y regionales; pero hermanas y hermanos, trabajadores de base, no podemos descuidar la parte nacional y la parte económica. ¿Por qué Bolivia ahora es conocida y respetada en el mundo?, porque estamos creciendo económicamente.

Cuando llegamos al Gobierno, el 2005, 2006, Bolivia era el último país de Sudamérica, el penúltimo país de América, y ahora en algunos rubros somos primeros; no se puede entender, hermanas y hermanos. De los 13 años, 13 años de Gobierno (APLAUSOS), somos siete años primeros en crecimiento económico en Sudamérica, eso sorprende al mundo, qué está pasando en Bolivia. Cuando llegamos al Gobierno ¿cuánto era el PIB per cápita?, era 900 dólares; en diciembre del año pasado ¿a cuánto llegamos del PIB per cápita?, a más de 4 mil dólares (APLAUSOS).

¿Qué está pasando en Bolivia? Nuestro modelo económico, los derechos sociales están reconocidos en la Constitución Política del Estado (CPE). ¿Saben, hermanas y hermanos?, algunos presidentes y ministros me dicen en Europa sobre los derechos sociales, que está en la nueva CPE, producto de la lucha del pueblo boliviano, son mejores que de los europeos. Ahora estamos exportando políticas y programas, en algunos países de Europa ya están

hablando del Estado Plurinacional, en Inglaterra ya están hablando de nacionalizar energía, ferrocarril, agua, nosotros ya lo hicimos. Pero, repito nuevamente, hermanos y hermanas; eso no es regalo de Evo, esa es la lucha del pueblo boliviano; esos programas, políticas vienen de la lucha del pueblo boliviano convertidas en normas gracias a nuestros profesionales (APLAUSOS).

Entonces, hermanos y hermanas, quiero decirles un Primero de Mayo a los trabajadores de Bolivia, de América Latina y del mundo: mientras exista el imperialismo, el capitalismo, la lucha va a seguir. El capitalismo, el imperialismo no garantizan la vida de las futuras generaciones, la esperanza de la humanidad. En el imperialismo ¿qué dicen? "Los pobres sálvense como puedan", no hay programas sociales, no hay planes para los humildes. No nos equivoquemos, veamos a Argentina cómo está en este momento, nos duele mucho; cuántas hermanas y hermanos tenemos familiares, cómo están retornando.

Entonces, hermanos y hermanas, mucha conciencia; claro, cada Primero de Mayo es homenaje a los trabajadores, fiesta; pero también es importante una reflexión, una evaluación. También quiero decirles, hermanos y hermanas, soy un ser humano, puedo equivocarme, nos equivocamos; pero ahí están los trabajadores para corregirme, recordarme; así trabajamos, escuchando al pueblo boliviano (APLAUSOS).

Me acuerdo a veces, cuando había diferencias profundas, yo les decía a los compañeros dirigentes, exdirigentes: "A ver no me vean

como Presidente, hablemos como dirigentes". A veces cuestan las negociaciones, entiendo perfectamente, entiendo también que algunas reivindicaciones sean un poco exageradas. Pero también, después cuando hablamos con datos, siempre gana la razón y no los caprichos; eso también es una ventaja para desarrollarnos como bolivianos y bolivianas.

Hermanos y hermanas, todavía el imperio intenta hacer golpe de Estado, deben saber las nuevas generaciones. Los datos demuestran que (donde) más golpes de Estado (hubo) en toda América Latina, ha sido en Bolivia. Recuerdan ustedes que cuando empezamos con nuestra Revolución Democrática y Cultural intentaron golpe de Estado y fracasaron.

Ayer en la madrugada, saben nuestros compañeros dirigentes que estaban en la negociación, como a las 06.00 nos sorprenden y dicen un golpe de Estado en Venezuela. Nos informamos cómo también algunos grupos fueron engañados y fracasa el golpe de Estado. Con bloqueo económico cómo está la situación económica de Venezuela; pero, pese a esa situación ese pueblo revolucionario en Venezuela, chavistas, bolivarianos (pudieron) defender la dignidad e independencia de su Estado y la dignidad e identidad de los pueblos; admirable. Otra vez el Presidente de EEUU con sus aliados venezolanos y latinoamericanos, fracasan en un golpe de Estado (APLAUSOS).

¿Saben, hermanos y hermanas?, las intervenciones militares, antes llamadas reparto imperial por los reyes de Europa en América y en África, son

todas por recursos naturales. Falsamente usan el pretexto de Derechos Humanos, democracia, dictadura; sólo son pretextos para adueñarse de los recursos naturales. Y aquí, hermanos y hermanas, hicimos una revolución no con armas, sino con la conciencia del pueblo boliviano; una revolución no con bala, sino con el voto del pueblo boliviano; eso es respetado en todo el mundo y esa es la unidad del pueblo boliviano (APLAUSOS).

Hermanos y hermanas, ya hemos cambiado y vamos a seguir cambiando juntos. Repito nuevamente, no es por Evo Morales, es por la unidad del pueblo boliviano; eso nunca podemos olvidar, es algo inédito, algo raro para otros países del mundo, el sindicalista en la lucha política. Y nuevamente quiero reiterarles, la llamada independencia sindical es una doctrina norteamericana, el pluralismo ideológico en nuestros sindicatos es una doctrina del capitalismo con el pretexto de independencia sindical que los trabajadores y obreros no hagamos política. Pero ¿qué hemos aprendido aquí desde el sindicato? organizarnos para liberarnos; si la política es la ciencia del servicio, bienvenida. Claro, antes teníamos miedo hacer política, hacer política era entrar a la tropa de serviles, delincuentes. Ahora nos damos cuenta que los sindicalistas, con apoyo de ustedes, estamos haciendo mucha historia.

¿Por qué digo esto? En 20 años quiénes nos gobernaron: el gonismo, banzerismo y el mirismo. ¿Dónde estudio Goni?, en la Harvard de EEUU, ¿dónde estudió Jaime Paz Zamora?, en Lovaina, Bélgica, Europa. ¿Dónde estudió Banzer?, en el Comando Sur de EEUU, militarmente. Yo estoy muy agradecido, compañeros, que

hemos estudiado, hemos aprendido en la lucha sindical; ahora los sindicalistas, con nuestros profesionales estamos haciendo mucha historia. La semana pasada estábamos en Argentina, los hermanos bolivianos ¿qué me dicen? "Gracias, presidente Evo, ahora los argentinos no nos tratan de bolitas; ahora somos hermanos bolivianos, porque ahora Bolivia está mejor que Argentina". Impresiona eso, repito nuevamente, eso es por el pueblo boliviano (APLAUSOS).

Por eso, hermanos y hermanas, Bolivia tiene mucha esperanza, futuro, debatiendo permanentemente con los distintos sectores trabajadores. Falta tiempo, tengo muchas reuniones, pero a veces no nos alcanza ni trabajando desde las 05.00, somos trabajadores y vamos a seguir trabajando para el bien de nuestra querida Bolivia (APLAUSOS).

Hermanos y hermanas, saludo la presencia de ustedes, tal vez nos equivocamos, nos olvidamos algunos programas, políticas. Pero quiero decirles, no nos hemos abandonado Gobierno - trabajadores; estoy seguro, hermanos y hermanas, de manera sincera, siento que este año tampoco me van a abandonar, vamos a seguir trabajando juntos (APLAUSOS, ACLAMACIONES ¡EVO, EVO, EVO!)

Hermanos y hermanas, mi homenaje, mi respeto, mi admiración a nuestras organizaciones sociales; hermanos miembros de la COB, tenemos que estar unidos. En algunos países vecinos los trabajadores tienen como tres centrales obreras, como dos centrales obreras; aquí tenemos que cuidar nuestra COB, no puede haber dos, tres, cuatro. Conozco algo de lo que está pasando

en algunos países y nuestra obligación, como Estado, como Gobierno, desde la alcaldía, es ser responsables con sus habitantes y fuerzas sociales. Nuestras autoridades departamentales (verán) cómo fortalecer y se fortalece atendiendo las demandas, las demandas con sinceridad, con datos; eso es lo que hicimos.

Por eso, hermanas y hermanos, compañero Juan Carlos Huarachi y a todos los trabajadores, felicidades el Primero de Mayo, Primero de Mayo es algo histórico para Bolivia y para todo el mundo. Muchas gracias, hermanos y hermanas. ¡Que viva la COB! (VÍTORES) ¡Que viva Bolivia digna y soberana! (VÍTORES) ¡Que viva nuestro Proceso de Cambio! (VÍTORES) Muchas gracias (APLAUSOS)

Derechos Laborales

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.

(Artículo 46, párrafo I)

Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

(Artículo 48, párrafo I)

Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

(Artículo 48, párrafo II)

Los derechos laborales son irrenunciables, inembargables e imprescriptibles.

(Artículo 48, párrafos III - IV)

El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor. No podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Garantizándose la inamovilidad laboral en caso de gestación tanto a la mujer embarazada como también al progenitor hasta que el o la hija cumpla 1 año de edad.

(Artículo 48, párrafos V - VI)

El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo a su capacitación y formación.

(Artículo 48, párrafo VII)

I. ESTABILIDAD LABORAL

¿Qué normativa reconoce el derecho a la estabilidad laboral de las y los trabajadores?

La Constitución Política del Estado, dispone que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, y prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. Asimismo, dispone que el Estado proteja la estabilidad laboral. Quedando abolida toda forma de esclavitud.

(Artículo 46, párrafo I y Artículo 49 párrafo III)

II. RELACIÓN LABORAL

¿Qué es una relación laboral?

Es el vínculo jurídico laboral - obligatorio entre la o el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la ley laboral.

¿Cuáles son las características esenciales de la relación laboral?

- 1. Relación de dependencia y subordinación:** Es la vinculación de la o el trabajador con su empleador, siendo que el primero está obligado al cumplimiento de normas e instrucciones que le imparte el empleador, durante el tiempo que dure la jornada de trabajo.
- 2. Prestación de trabajo por cuenta ajena:** Es cuando el trabajo se lo efectúa en beneficio directo de tercera persona en su fuente laboral.

3. La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones:

Es el pago que obtiene la trabajadora o el trabajador por el trabajo dependiente y subordinado.

(Artículo 1 L.G.T., Artículo 2 D.S. N° 28699 de 1° de mayo de 2006)

III. JORNADA DE TRABAJO

¿En qué consiste la jornada de trabajo?

Es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de trabajo, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono, sin poder disponer libremente de su tiempo; la jornada laboral debe ser cumplida, aunque la trabajadora o el trabajador esté inactivo, pero a disposición del empleador.

(Artículo 47 L.G.T. Artículo 35 D.R.L.G.T)

¿Cuántas horas está permitido trabajar por ley?

De acuerdo a ley, la jornada de trabajo no debe exceder de las 8 horas por día y de 48 horas por semana.

La jornada laboral para varones es de 48 horas semanales, para mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

La jornada de trabajo de las y los adolescentes no podrá ser mayor a 8 horas diarias diurnas y a 40 horas diurnas semanales. El horario de trabajo no deberá exceder las 10 de la noche. La empleadora o el empleador no podrá limitar su derecho a la educación, debiendo otorgar 2 horas diarias destinadas a estudio, que deberán ser remuneradas.

Los adolescentes deben contar con Formulario y/o Autorización de Trabajo Adolescente, el cual es emitido por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia.

(Artículo 46 L.G.T., Artículo 35 D.R. de la L.G.T, Artículo 132 Código Niño, Niña y Adolescente Resolución Ministerial N° 532/19 de 12 de junio de 2019)

¿Cuál es la jornada laboral de la trabajadora asalariada del hogar?

La jornada laboral para el trabajo asalariado, está sujeto a 10 horas de trabajo efectivo para los(as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y ocho horas diarias de trabajo efectivo para los(as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computa en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.

Se prohíbe que las niños, niñas y adolescentes realicen trabajos del hogar bajo la modalidad cama adentro por ser considerada como una actividad laboral peligrosa.

(Artículo 11 Ley N° 2450, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar y Artículo 136, Parágrafo II, Inc. j) del Código Niño, Niña y Adolescente)

¿Qué días son considerados días hábiles?

Los días hábiles para el trabajo son todos los días del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, feriados civiles y los que fueran declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

(Artículo 41 L.G.T., Artículos 29, 30, 31 D.R. de la L.G.T.)

¿En qué consiste la remuneración o salario?

Es el pago mensual, quincenal o semanal que percibe la o el trabajador como retribución por la prestación de su fuerza laboral de su trabajo real y efectivo en forma subordinada y dependiente al empleador de acuerdo con el contrato de trabajo; incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente.

(Artículo 52 L.G.T. y Artículo 39 D.R. de la L.G.T.)

¿Se puede cancelar el salario en moneda extranjera?

De acuerdo a ley, los pagos se realizan íntegramente en moneda de curso legal, prohibiéndose realizarlo en otro tipo de moneda, salvo que el contrato laboral determine que el pago del salario sea en moneda extranjera.

(Artículo 53 L.G.T., D.S. N° 7182 de 23 de mayo de 1965)

¿Es permitido por ley, que el salario se pueda pagar en especie?

La ley prohíbe a las empresas o entidades públicas y privadas asignar salarios en especie, total o parcialmente.

(Artículo 65 D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985)

IV. SALARIO DOMINICAL

¿Cuál es la diferencia en el pago del salario dominical y el pago por domingo trabajado?

- a) **PAGO SALARIO DOMINICAL:** Es un incentivo ya ganado con la sola existencia de la relación laboral, tienen derecho al cobro los obreros

del sector productivo, que en el transcurso de la semana hubiesen cumplido con el horario semanal completo, susceptible de perderlo por la impuntualidad en el ingreso diario al trabajo y por la inasistencia regular en el transcurso de la semana.

(D. S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

b) PAGO POR DOMINGO TRABAJADO: Están prohibidos los trabajos en domingo, sin embargo por el trabajo realizado en domingo corresponde el pago triple, exceptuando que por la naturaleza del trabajo se admite trabajos en domingo en aquellas tareas que no pueda suspenderse la labor.

(Artículo 55 L.G.T.)

¿Cuándo corresponde el pago del salario dominical?

Corresponde cuando la o el trabajador en el transcurso de la semana cumplieron con su horario de trabajo.

(D.S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

¿Cómo se calcula el pago del salario dominical?

Se calcula en base al haber básico, se divide entre los días hábiles promedio del mes (26, 25 ó 24 días) y se multiplica por los domingos de cada mes (4, 3 ó 2 domingos), dando como resultado el salario dominical, el mismo debe estar consignado en las planillas y papeleta de pago diferenciado del haber básico.

Haber Básico (dividido) % días hábiles
(multiplicado) x domingos = salario dominical

(D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

V. TRABAJO NOCTURNO

¿Cuándo se paga el recargo nocturno?

Cuando la o el trabajador realiza su jornada laboral entre horas 20 y 06 de la mañana. Este no deberá exceder las 7 horas, por lo que sobrepasar ese límite implicaría horas extras.

(Artículo 46 y 55 L.G.T.)

¿A quiénes corresponde el recargo nocturno y cómo se debe pagar?

Corresponde a las y los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, oficinas en general en todas aquellas que solo se requiera la presencia del trabajador; por ejemplo, quienes desempeñan labores de vigilancia, este se remunerará con el recargo del 25%.

El trabajo que se realice en establecimientos industriales y fabriles en general, se remunerará con recargo del 30%.

El trabajo nocturno de mujeres y menores de 18 años, se remunerará con un recargo del 40%.

El trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana y que deba cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, y en general todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remuneraran con el 50%.

(D.S. N° 90 de 24 de abril de 1944)

VI. BONO DE ANTIGÜEDAD

¿En qué consiste el bono de antigüedad y a partir de cuantos años corresponde?

El bono de antigüedad, consiste en una remuneración adicional al salario básico de la o el trabajador y está supeditado al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador, en proporción al tiempo; beneficio que se percibe cuando se ha superado los dos años de trabajo continuo e ininterrumpido.

(Artículo 60 D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985)

¿En qué porcentaje corresponde el bono de antigüedad?

El bono de antigüedad se cancela en proporción al tiempo transcurrido en función a la escala estipulada, conforme lo dispone el artículo 60 del Decreto Supremo N° 21060.

De 2 a 4 años	=	5%
De 5 a 7 años	=	11%
De 8 a 10 años	=	18%
De 11 a 14 años	=	26%
De 15 a 19 años	=	34%
De 20 a 24 años	=	42%
De 25 años adelante	=	50%

¿Sobre qué salario se aplica el bono de antigüedad?

Sobre el salario mínimo nacional establecido por Decreto Supremo cada año.

VII. BONO DE PRODUCCIÓN

¿Cuándo se paga el bono de producción?

Cuando ha sido previamente concertado a través de un convenio de cumplimiento entre la empresa y el sindicato tomando en cuenta las peculiaridades del trabajo para llegar a una meta productiva; debe ser remunerado porcentualmente en la misma medida en que la producción rebase la meta establecida, para ello la parte empleadora deberá garantizar el suministro de equipos y materia prima necesaria para el buen funcionamiento del sistema productivo.

(Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

¿Cuánto se paga por el bono de producción y cuándo corresponde?

Cuando la programación de la producción ha sido rebasada conforme a una meta establecida, en base al principio de proporcionalidad, que consiste en una remuneración en la misma medida que la producción supere los niveles acordados, teniendo como base de cálculo el total ganado de los 90 últimos días efectivamente trabajados de la gestión.

Generalmente se consideran los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año para efectuar su pago, sin embargo la obligatoriedad de este pago, radica en la existencia previa de un acuerdo o convenio, salvo que el empleador decida realizarlo sin este requisito.

(Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

VIII. SUBSIDIO DE FRONTERA

¿Cuándo corresponde el pago del subsidio de frontera?

Cuando el trabajador se encuentra realizando su

labor de forma permanente dentro de los 50 Km lineales de las fronteras internacionales.

(Artículo 12 D.S. N° 21137 de 30 de noviembre de 1985)

¿Cómo se calcula el subsidio de frontera?

El cálculo se lo efectúa en base al salario básico multiplicado sobre el 20% del salario mensual.

Haber Básico X 20% = Subsidio de Frontera

IX. PRIMA ANUAL

¿En qué consiste la prima?

Consiste en el pago de una remuneración adicional cuando las empresas hubieren obtenido utilidades anualmente, por lo tanto, no es una forma de retribución, más al contrario es una obligación para las empresas y un derecho para las y los trabajadores, debiendo otorgarse el equivalente a un mes de sueldo o salario.

(Artículo 57 L.G.T.)

¿A quiénes corresponde el pago de la prima?

A todas las y las trabajadoras que hubieran, trabajado ininterrumpidamente, más de 3 meses (empleados) 1 mes (obreros), consistente en un mes de salario o las respectivas duodécimas.

(Artículo 48 D.R. de la L.G.T., Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

¿El pago de la prima anual es obligatorio?

Las empresas de industria y comercio están obligadas a destinar el 25% de utilidades anuales

para otorgar a sus empleados y obreros la prima equivalente al tiempo de servicios.

(Art 49 D.R. de la LGT, Ley de 22 de noviembre de 1945)

¿Si el 25% de utilidades no alcanza a pagar a un sueldo, como se les paga a las y los trabajadores?

Si el 25% de las utilidades no alcanzara a cubrir el monto de las primas su distribución se hará en partes iguales entre todas las y los trabajadores.

(Artículo 49 D.R. de la L.G.T.)

¿El empleador debe pagar prima si no tiene balance?

Las empresas que no llenen formalidades contables para determinar utilidades, aún cuando protesten contar con pérdidas, pagarán válidamente la prima anual.

(Artículo 2 Ley de 22 de noviembre de 1945, Artículo 181 del Código Procesal de Trabajo)

X. AGUINALDO DE NAVIDAD

¿Qué es el aguinaldo de navidad?

El aguinaldo es considerado como un sueldo complementario, ya que su percepción es un derecho adquirido del trabajador, diferente a la indemnización, que se encuentre bajo subordinación y dependencia cualquiera sea la modalidad de trabajo o forma de remuneración. No es susceptible de embargo judicial, retención, des cuenta, compensación ni transacción, debiendo ser cancelado íntegramente en dinero efectivo.

(Ley de 18 de diciembre de 1944)

¿Quiénes tienen derecho al aguinaldo?

Todas las y los trabajadoras que prestan servicios por cuenta ajena, bajo las condiciones de subordinación y constancia y que hubieren sobrepasado más de tres meses y un mes calendario respectivamente; las y los trabajadores retirados antes de cumplir un año tienen el mismo derecho por duodécimas, en proporción al tiempo trabajado.

(Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

¿Cómo se calcula el pago del aguinaldo?

Para los obreros la base de cálculo es el último mes de salario y para empleados se calcula en base al total ganado de los últimos tres meses.

(Artículo 19 L.G.T., D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949)

XI. SEGUNDO AGUINALDO "ESFUERZO POR BOLIVIA"

¿Cuándo corresponde el pago del segundo aguinaldo "Esfuerzo por Bolivia"?

Corresponde cuando el Producto Interno Bruto (PIB), supere el 4.5% de un periodo de 12 meses anteriores a septiembre de cada año, cuya información será comunicada por el INE en el mes de octubre de cada gestión. Este beneficio es regulado mediante normativa específica, en la gestión que corresponde cuando el PIB haya sido superado en el porcentaje determinado.

(Decreto Supremo N° 1802 de 20 de noviembre de 2013).

XII.VACACIONES

¿A partir de cuanto tiempo de trabajo se puede solicitar vacaciones?

Después del primer año de antigüedad ininterrumpida en base a la escala y régimen vacacional vigente en el país. Asimismo, durante el tiempo que dure las vacaciones, los trabajadores percibirán el ciento por ciento de sus sueldos y salarios.

De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles.

De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles.

De 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles.

(Artículo 44 L.G.T., Artículo 1 D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)

¿Se puede compensar económicamente las vacaciones?

Durante la vigencia y mientras dure la relación laboral está completamente prohibido la compensación de vacaciones en dinero, salvo en el caso de terminación del contrato de trabajo.

(Artículo 33 D.R. de LGT.)

¿En qué consiste la vacación fraccionada?

Es el Derecho a recibir el pago de vacación por duodécimas, a las y los trabajadores que, luego del primer año de antigüedad, no cumplan un nuevo año de servicios.

(Artículo 44 L.G.T., Artículo 1 D.S. N° 12058 de 24 de diciembre de 1974)

¿Cómo se calcula el pago de las vacaciones fraccionadas?

En base al promedio salarial indemnizable de

los tres últimos sueldos conforme a la escala de antigüedad.

(D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)

XIII. SALARIO POR FERIADO TRABAJADO

¿Qué días son considerados feriados?

Los feriados nacionales con suspensión de actividades públicas y privadas en el Estado Plurinacional de Bolivia, son los siguientes:

- a) 1° de enero (Año Nuevo);
- b) 22 de enero (Día de la Creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- c) Lunes y martes de Carnaval;
- d) Viernes Santo;
- e) 1° de mayo (Día del Trabajo);
- f) Corpus Christi;
- g) 21 de junio (Año Nuevo Aymara Amazónico);
- h) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- i) 2 de noviembre (Día de Todos los Difuntos);
y j) 25 de diciembre (Navidad).

(D.S. N° 2750 de 1° de mayo de 2016)

¿Cuánto se paga por feriado trabajado?

Las y los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados tendrán derecho, a elección del patrono a una compensación de descanso con otro día de la semana o a ser pagado con el 100% de recargo sobre el haber básico.

(Artículo 42 y 55 L.G.T. y Artículo 31 D.R. de la L.G.T.)

XIV. CONTRATOS DE TRABAJO

¿Qué se entiende por contrato de trabajo?

Es el vínculo jurídico-laboral entre la o el trabajador que presta su fuerza de trabajo a favor del empleador, para realizar un determinado servicio, o la conclusión de una específica obra, servicio a cambio de una remuneración o salario.

¿Se puede considerar un contrato laboral solo de palabra?

Los contratos laborales pueden ser verbales o escritos y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba.

(Artículo 6 L.G.T.)

¿Cuáles son los tipos de contratos reconocidos por ley?

El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual.

(D.L. 16187 de 16 de febrero de 1979)

¿Porque se deben refrendar los contratos por el MTEPS?

La Ley y su Reglamento disponen que para que los contratos de trabajo alcancen eficacia jurídica, deben ser refrendados por la autoridad del trabajo (inspectora o inspector de trabajo)

(Artículo 22 L.G.T., Artículo 14 D.R de la L.G.T.)

¿Si el contrato de trabajo es menor a 91 días y es renovado en una o más veces que pasaría?

Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba o por plazos fijos que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación y siempre que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa.

Si las actividades subsisten por parte de la o el trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.

Además, no están permitidos más de dos contratos sucesivos a plazo fijo, tampoco están permitidos contratos a plazo fijo en tareas propias y permanentes de la empresa.

(D.L. N° 16187 de 16 de febrero de 1979 y Resolución Administrativa N° 650/07 de 27 de abril de 2007)

XV. PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN

¿Cuándo concluye el contrato laboral o se produce el retiro voluntario de la o el trabajador, qué beneficios sociales debe cancelar el empleador?

Concluido el contrato laboral corresponde el pago de indemnización por tiempo de servicios en la suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo, si no alcanzare el año corresponde por duodécimas, tomando en cuenta que la indemnización se constituye un derecho adquirido, además de cancelar los derechos colaterales (aguinaldo, vacación y comisión).

(D.S. N° 110 de 1° de mayo de 2009)

¿Qué es la indemnización?

Es la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo, o en forma proporcional a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado el año.

La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa 90 días de trabajo continuo.

La base del cálculo de la indemnización es el promedio del total ganado en los 3 últimos meses completo dividido entre 3, o el promedio de los últimos 30 días para las y los trabajadores a jornal.

Ejemplo:

Salario Promedio Indemnizable (**S.P.I.**)

Años: **S.P.I.** multiplicado por 1 año

a) $2.122,00 \times 1 \text{ año} = 2.122$

Meses: **S.P.I.** dividido entre 12 meses, multiplicado por 1 mes.

b) $2.122,00 / 12 \text{ meses} \times 1 \text{ mes} = 176.83$

Días: **S.P.I.** dividido entre 360 días, multiplicado por 3 mes.

c) $2.122,00 / 360 \text{ días} \times 3 \text{ días} = 17.68$

La suma de los incisos a, b y c es el monto total del pago por indemnización

¿Cuál es el plazo para cancelar los beneficios sociales?

El plazo es de 15 días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral, en caso que el empleador incumpla con dicha obligación en el plazo establecido, pagará una multa en

beneficio de la o el trabajador consistente en el 30% del monto del total a cancelarse.

(Artículo 9 D.S N° 28699 de 1° de mayo de 2006 y Resolución Ministerial N° 447/09 de 8 de julio de 2009)

¿Qué procede cuando la o el trabajador haya sido despedido de forma injustificada?

Las leyes prohíben el despido injustificado y garantiza la estabilidad laboral. Sin embargo, la y el trabajador tiene la opción de aceptar y solicitar el pago de beneficios sociales o en su defecto su reincorporación al trabajo por estabilidad laboral, sujeto al resarcimiento del lucro cesante que recae en el pago de todos los derechos laborales que el trabajador hubiera podido ganar en ese tiempo de cesantía.

¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador que opta por la reincorporación?

Debe apersonarse a las oficinas de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para iniciar el procedimiento de reincorporación. Una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación de la o el trabajador al mismo lugar y puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos que correspondan.

(Artículo 10 D.S. N° 28699 de 1° de mayo de 2006, D.S. N° 495 de 1 de mayo de 2010, Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010)

¿Cuándo pierde su estabilidad laboral la o el trabajador?

Cuando incurre en una causal de despido

justificada, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley General de Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario.

¿Cuándo la o el trabajador opta por el pago de sus beneficios sociales, puede solicitar su reincorporación?

Las y los trabajadores que opten por el pago de sus beneficios sociales no pueden solicitar su reincorporación.

(Art. 10, parágrafo II y D.S. N° 28699 de 1° de mayo de 2006)

XVI. QUINQUENIO

¿En qué consiste el pago del quinquenio?

El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicio al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua.

¿Cuándo corresponde el pago del quinquenio?

Las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco años de trabajo de manera continua, podrán a solicitud escrita exigir al empleador el pago de quinquenio.

¿Cuándo me han cancelado el quinquenio o los quinquenios correspondientes, éstos se deducen de la liquidación total?

Si ya se canceló un quinquenio o más; sí se deducen de la liquidación de beneficios sociales.

¿Cómo se calcula el pago del quinquenio?

La base de cálculo para el pago del quinquenio o los quinquenios consolidados, será el promedio del total ganado de los tres últimos meses anteriores a la solicitud del pago.

¿Cuál es la sanción en caso de incumplimiento en el pago del quinquenio dentro del plazo establecido?

El empleador debe pagar el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de la UFV's además de una multa en beneficio del trabajador del 30% del monto total a pagarse. También se constituirá en infracción a leyes sociales

(D.S. N° 0522 de 26 de mayo de 2010)

XVII. LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué es una licencia?

La licencia es un permiso concedido por el empleador a la o el trabajador que se encuentra reglamentada dentro de las normas del derecho laboral.

¿Qué licencias se otorgan?

Se otorgan las siguientes licencias:

- a) maternidad,
- b) paternidad,
- c) matrimonio,
- d) por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos,
- e) examen médico de papanicolaou, mamografía, próstata, colon y,
- f) estado crítico de salud.

¿Qué es la licencia por maternidad?

Es el periodo de descanso remunerado al que tienen derecho las futuras madres trabajadoras, dividiéndose en un descanso prenatal de 45 días antes del alumbramiento u otro post parto de 45

días posteriores al alumbramiento, con el 100% de goce de haberes.

(Artículo 61 de la L.G.T., modificado por Ley de 6 de diciembre de 1949 y Artículo 27 D.L. N°13214 de 24 de diciembre de 1975.)

¿Qué es la licencia por paternidad?

Se aplica al sector público y privado, otorgándose licencia de 3 días, para los padres, a partir del día del alumbramiento del cónyuge o conviviente, con el goce del 100% de su salario, debiendo el trabajador presentar el certificado que acredite el alumbramiento.

(D.S. N° 1212 de 01 de mayo de 2012)

¿Qué es la licencia para examen de papanicolaou y mamografía?

Es el permiso especial para que todas las trabajadoras y servidoras públicas, en funciones permanentes o temporales, mayores de 18 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y/o Mamografía, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el Ente Gestor de Salud. Esta licencia debe ser coordinada entre trabajadora y empleador para establecer el día y fecha.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo I)

¿Qué es la licencia para examen médico de próstata?

Es el permiso especial para que todos los trabajadores y servidores públicos, en funciones permanentes o

temporales, mayores de 40 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Próstata, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el ente gestor de salud.

Esta licencia es susceptible de ser coordinada entre el trabajador y empleador para establecer el día y fecha del examen.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo II)

¿Qué es la licencia para examen de colon?

Es el permiso especial para que todas y todos los servidores públicos y las y los trabajadores, en funciones permanentes o temporales, mayores de 40 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de colon, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen, emitido por el Ente Gestor de Salud.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo III)

¿Qué es la licencia por matrimonio?

En el sector público la Ley del Estatuto del Funcionario público en su artículo 48 inc. b), concede a la o el trabajador una licencia por matrimonio, por 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil. Este permiso para el sector privado se aplica por analogía, por reglamento interno o por acuerdo de partes.

¿Qué es la licencia por estado crítico de salud?

Se aplica al sector público y privado, disponiendo otorgar el beneficio de licencia especial para madres, padres, guardadoras, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud con el goce del 100% de remuneración. Se considera estado crítico de salud lo siguiente:

1. Cáncer infantil o adolescente.
2. Enfermedades sistémicas que requieren trasplante.
3. Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico.
4. Insuficiencia renal crónica.
5. Enfermedades ostearticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación.
6. Discapacidad grave y muy grave,
7. Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.
8. Accidente grave.

¿Cómo acceder a ésta licencia?

La o el trabajador deberá presentar al empleador:

1. Certificado de nacimiento del hijo (a).
2. Certificado médico de diagnóstico.
3. Resolución judicial en caso de tutores o guardadores.

(D.S. N° 3462 de 12 de enero de 2018)

¿Qué es la licencia por luto o duelo?

Mediante Ley del Estatuto del Funcionario público en su artículo 48 inc. c), se concede al trabajador una licencia, en caso de fallecimiento

de su cónyuge, hijo(a), padre, madre y hermano (a), por 3 días, debiendo presentar el certificado de defunción dentro de los 5 días de ocurrido el deceso. Para el sector privado se aplica por analogía, por reglamento interno o por acuerdo de partes.

¿Qué es la Licencia para víctimas de violencia?

Se otorga tolerancia y flexibilidad en horarios de trabajo a mujeres y hombres víctimas de violencia para acudir a los actos procesales o para seguimiento de las causas, también para recibir atención médica o terapia psicológica; el tiempo que requiera, no será descontando del salario.

(Ley N° 348 de 9 de marzo de 2013, D.S. N° 2145 de 14 de octubre de 2014 y Resolución Bi-ministerial 002/15 de 25 de noviembre de 2015)

XVIII. SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué son los sistemas de seguridad social?

Son seguros que se encargan con prontitud de la atención médica destinada a curación, rehabilitación ya sea por: enfermedad común, maternidad y riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). La Caja Nacional de Salud es la única gestora del seguro a corto plazo, que cubre las prestaciones en servicios, especie y dinero, supervisando el cumplimiento de las asignaciones familiares que son erogadas de fondos patronales.

¿Qué son riesgos profesionales?

Es la posibilidad de que la o el trabajador sufra una enfermedad laboral o un accidente laboral.

(Artículo 27 Código de Seguridad Social)

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión traumática o alteración funcional permanente o temporal, inmediata o posterior o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo.

(Artículo 81 de la L.G.T. y Artículo 27 inc. a) Código de Seguridad Social)

¿Qué es una enfermedad profesional?

Son enfermedades profesionales, todo lo resultante del trabajo y que representen lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, deberá ser declarada como resultado exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

(Artículo 82 de la L. G. T., Artículo 27 inc. b) Código de Seguridad Social)

¿Qué se debe hacer en caso de sufrir accidente de trabajo o enfermedad profesional?

Se debe informar inmediatamente al empleador, ya sea directamente o por intermedio de tercera persona, para que el empleador a su vez en el término máximo de 24 horas dé aviso a la Caja Nacional de Salud.

(Artículo 30 del Código de Seguridad Social)

XIX. INAMOVILIDAD LABORAL

¿Quiénes gozan de inamovilidad laboral?

Se benefician con la inamovilidad laboral la madre y padre progenitores (hasta el primer año

de vida del hijo -a-); las dirigentas y los dirigentes sindicales (fuero sindical); y las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad.

¿Cuál es la normativa que regula la inamovilidad laboral de estos trabajadores?

De los dirigentes sindicales o fuero sindical:

- Constitución Política del Estado
- Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006
- Decreto Supremo N° 29539 de 1° de mayo de 2008
- Madre y Padre progenitores:
- Constitución Política del Estado de 07 de febrero de 2009
- Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009
- Decreto Supremo N° 0496 de 1° de mayo de 2010
- Decreto Supremo N° 3462 de 18 de enero de 2018
- Personas con discapacidad:
- Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las dirigentas y dirigentes sindicales?

Determina que gozan de fuero sindical, que no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

(Artículo 51, parágrafo VI)

¿Qué dispone la Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006?

Eleva a rango de ley al Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944, que determina que los dirigentes sindicales no pueden ser destituidos sin previo proceso ni pueden ser transferidos de un empleo a otro sin su libre consentimiento.

(Ley N° 3352, Artículo 3)

¿Desde cuándo rige el fuero sindical?

Rige a partir de la fecha de elección del dirigente sindical.

(Artículo 2 D.S. N° 29539 de 1° de mayo de 2008)

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a la madre y/o padre progenitores?

Garantiza su inamovilidad laboral hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

(Artículo 48, Parágrafo VI)

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las personas con discapacidad?

Que, toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo con sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

(Artículo 70, Numeral 4)

¿Qué dispone la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 con relación al derecho al empleo y trabajo digno de las personas con discapacidad?

Garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio laboral en igualdad de oportunidades.

El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno debe incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

¿Qué derechos reconoce la Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad en el ámbito de trabajo?

Garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, así como a cónyuges, padre, madre y/o tutor de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su despido.

(Artículo 2, Parágrafo V, Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017)

¿Qué dispone el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009?

Establece la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores, que trabajen en el sector público y privado; no pueden ser despedidos ni debe afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

¿Es necesario encontrarse casada o casado para gozar del beneficio de inamovilidad laboral?

La madre y/o padre progenitores gozan de inamovilidad laboral desde la gestación hasta

que su hija o hijo cumpla un año de edad, sea cual fuere su estado civil.

¿Qué documentos deben presentar la madre y el padre progenitores para acreditar la inamovilidad laboral ante el empleador?

Deben presentar los siguientes documentos:

- Certificado médico de embarazo extendido por el ente gestor de salud o por los establecimientos públicos de salud.
- Certificado de matrimonio o acta de reconocimiento adviente extendido por el oficial del registro civil.
- Certificado de nacimiento de la hija o del hijo extendido por el oficial de registro civil.

(Artículo 3 del D.S. N° 0012 de 19 de febrero de 2009)

¿Qué debe hacer la madre o padre progenitores en caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral?

Apersonarse al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que se instruya al empleador la reincorporación de la madre o padre progenitores en el plazo de 5 días hábiles, con el goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral.

XX. INCREMENTO SALARIAL

Cada año mediante norma especial se determina el incremento salarial en procura de restablecer el valor adquisitivo de los sueldos, cuyo porcentaje se determinará tomando como base el costo de vida que asciende de gestión en gestión, en

coordinación estrecha entre el poder ejecutivo por una parte y por otra los movimientos sociales y representaciones de trabajadores tales como la Central Obrera Boliviana.



Entonces, hermanos y hermanas, quiero decirles un Primero de Mayo a los trabajadores de Bolivia, de América Latina y del mundo: mientras exista el imperialismo, el capitalismo, la lucha va a seguir. El capitalismo, el imperialismo no garantizan ni la vida de las futuras generaciones, ni la esperanza de la humanidad.

Discurso del hermano Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Evo Morales, en la Plaza 14 de Septiembre, ciudad de Cochabamba en el acto por el Día Internacional del Trabajo.

Mayo 2019



MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

