

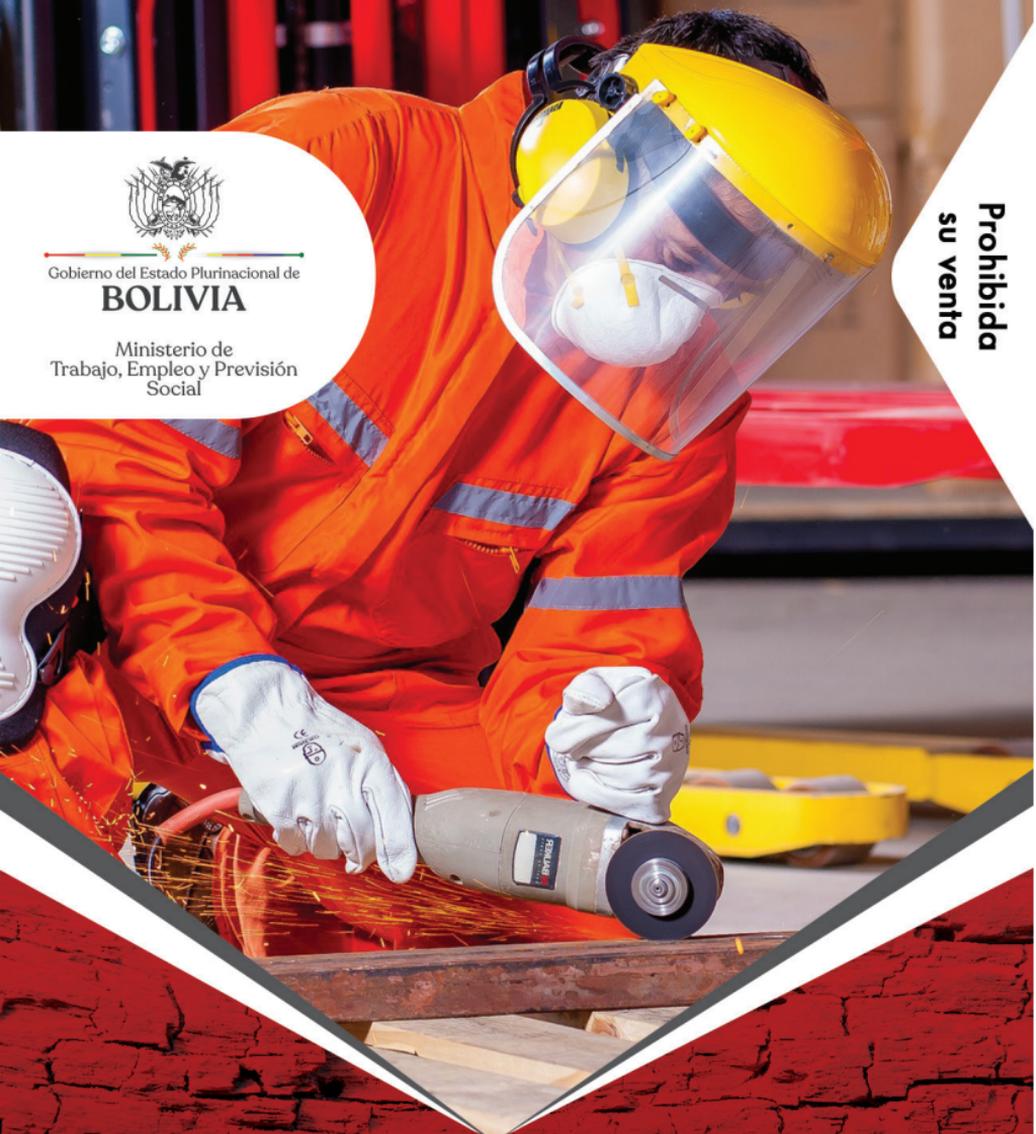


Gobierno del Estado Plurinacional de

**BOLIVIA**

Ministerio de  
Trabajo, Empleo y Previsión  
Social

Prohibida  
su venta



# GUÍA DE DERECHOS LABORALES



BIBLIOTECA LABORAL



# GUÍA DE DERECHOS LABORALES



BIBLIOTECA LABORAL

## **GUÍA DE DERECHOS LABORALES**

**Biblioteca Laboral del Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Previsión Social**

Alvaro Tejerina Olivera

**Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social**

Vitaliano Juan Mamani Valencia

**Viceministro de Trabajo y Previsión Social**

Gabriel Helbing Arauz

**Director General de Asuntos Sindicales**

Equipo de elaboración:

Dirección General de Asuntos Sindicales

Derechos de la presente edición:

© Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Calle Mercado, esquina Yanacocha s.n.

La Paz, Bolivia

(591 2) 2408606

[www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

Primera edición: Octubre de 2020

Impresión:

Impreso en Bolivia

**Distribución gratuita  
Prohibida su venta**

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....   | 5  |
| DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA<br>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO<br>PLURINACIONAL DE BOLIVIA..... | 7  |
| <b>I.</b> ESTABILIDAD LABORAL.....  | 8  |
| <b>II.</b> RELACIÓN LABORAL.....  | 8  |
| <b>III.</b> JORNADA DE TRABAJO.....   | 10 |
| <b>IV.</b> SALARIO DOMINICAL.....   | 12 |
| <b>V.</b> TRABAJO NOCTURNO.....   | 13 |
| <b>VI.</b> BONO DE ANTIGÜEDAD.....  | 14 |
| <b>VII.</b> BONO DE PRODUCCIÓN.....   | 15 |
| <b>VIII.</b> SUBSIDIO DE FRONTERA.....  | 16 |
| <b>IX.</b> PRIMA ANUAL.....   | 16 |
| <b>X.</b> AGUINALDO DE NAVIDAD.....   | 18 |
| <b>XI.</b> VACACIONES.....  | 19 |
| <b>XII.</b> SALARIO POR FERIADO TRABAJADO.....  | 20 |
| <b>XIII.</b> CONTRATOS DE TRABAJO.....  | 21 |
| <b>XIV.</b> PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O<br>REINCORPORACIÓN.....   | 23 |
| <b>XV.</b> DESAHUCIO.....   | 27 |
| <b>XVI.</b> QUINQUENIO.....   | 28 |
| <b>XVII.</b> LICENCIAS ESPECIALES.....  | 30 |
| <b>XVIII.</b> SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....   | 34 |
| <b>XIX.</b> INAMOVILIDAD LABORAL.....   | 35 |
| <b>XX.</b> INCREMENTO SALARIAL.....   | 42 |
| <b>XXI.</b> TELETRABAJO.....  | 42 |
| EJERCICIO PARA EL CÁLCULO DE<br>BENEFICIOS SOCIALES.....  | 47 |



## INTRODUCCIÓN

Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores.

Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, conquista impulsada particularmente por organismos sindicales. El 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

En Bolivia, buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral a la par que la sindical.

Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales.

Asimismo se fueron incorporando varios otros instrumentos legales que en la actualidad precautelan los derechos del trabajador, así como de los empleadores. Sin embargo, al día de hoy, el desconocimiento de estos derechos hace que aún se gesten conflictos laborales y sindicales.

Por estos motivos, el presente libro de la Biblioteca Laboral titulado GUÍA DE DERECHOS LABORALES se constituye en un texto de alta importancia para los trabajadores y empleadores en Bolivia, puesto que

concentra de manera didáctica los principales derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Estado y en la normativa laboral vigente, de los cuales son directos beneficiarios los trabajadores asalariados de Bolivia, entre los que se encuentran trabajadores afiliados a organizaciones sindicales.

En este caso, el ámbito de los derechos laborales no está dissociado del ámbito sindical, por lo que este texto se constituye en una guía útil para dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados; así como un insumo que sirve para promover y fortalecer la capacitación sindical y el derecho a la libre sindicalización a favor de los trabajadores y las trabajadoras bolivianas.

**DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS SINDICALES  
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

La Paz, octubre de 2020

## **DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

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, C.P.E.)**

Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

**(Artículo 48, párrafo I, C.P.E.)**

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, C.P.E.)**

LOS DERECHOS LABORALES SON IRRENUNCIABLES, INEMBARGABLES E IMPRESCRIPTIBLES.

**(Artículo 48, párrafos III - IV, C.P.E.)**

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, parágrafos V – VI, C.P.E.)**

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, C.P.E.)**

## **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, C.P.E.)**

## **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)**

## **¿Qué es el Certificado de trabajo?**

Es el documento que establece la idoneidad y profesionalidad del trabajador y que por ley debe entregar el empleador y que tiene la finalidad de acreditar esa idoneidad para la búsqueda de un nuevo empleo.

En muchas ocasiones los empleadores se niegan a otorgar el certificado de trabajo correspondiente. En tal circunstancia, los trabajadores afectados, en pleno uso de sus derechos fundamentales, pueden acudir ante los Inspectores de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con la finalidad de que se cite al empleador para que extienda el respectivo certificado de trabajo, toda vez que dicho certificado de trabajo, le permite al

trabajador acreditar fundamentalmente su formación y experiencia laboral.

**(D.S. No. 1060 de 25 de febrero de 1948)**

### **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.  $\text{Haber Básico} \times 20\% = \text{Subsidio de Frontera}$

## **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.

El aguinaldo no es susceptible de embargo judicial, retención, descuento, 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 trabajadores 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. 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)**

## **XII. 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 Andino);
- 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.)**

### **XIII. 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, Contrato de Teletrabajo R.M. 220 de 24 de abril de 2020)**

#### **¿Por qué 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)**

**¿Cuáles son los requisitos de visación de contratos de trabajo para el personal nacional y el plazo de presentación de estos documentos?**

Una obligación que debe cumplir el empleador con respecto al trabajador ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es el visado de contratos de trabajo. Los requisitos para realizarlo son:

- 1) Contrato de trabajo en 3 ejemplares originales, debidamente sellado y firmado por la empresa y el trabajador.

- 2) Presentar fotocopia simple de cédula de identidad del representante legal de la empresa que contrata.
- 3) Presentar fotocopia simple de cédula de identidad del trabajador que va a contratar la empresa.
- 4) Fotocopia simple del Formulario de Registro Obligatorio de Empleadores (R.O.E.), actualizado.
- 5) Depósito de Bs.- 16 (BOLIVIANOS DIEZ Y SEIS 00/100) a la cuenta N° 1-6036425 del Banco Unión como costo administrativo para la visación y/o legalización del contrato de trabajo para personal nacional.

A partir del inicio de la relación laboral, el empleador tiene un plazo de 30 días para su presentación ante la Jefatura Departamental de Trabajo más cercana para su correspondiente visado. Pasado los 30 días establecidos se aplica una multa.

**(Artículo 35 D.R. de la L.G.T; R.M. del Ministerio de Trabajo No. 448 de 29 de julio de 2008; Comunicado D.G.T. del Ministerio de Trabajo No. 003 de 25 de mayo de 2012).**

#### **XIV. PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN**

##### **¿A qué se llaman beneficios sociales?**

Vale reiterar que se denominan beneficios sociales al conjunto de ingresos consolidados que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo continuo e ininterrumpido, que se van acumulando a lo largo del tiempo, como la INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, DESAHUCIO si corresponde, AGUINALDO, VACACIONES, BONO DE ANTIGÜEDAD (a partir del segundo año cumplido),

SUELDOS DEVENGADOS, PRIMAS ANUALES y otros generados directamente de la relación laboral que el empleador está en la obligación de efectivizarlos en favor del trabajador dentro los plazos establecido por Ley.

**¿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 por tiempo de servicios?**

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, y/o en forma proporcional a los meses y días 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.

**¿Existe otra definición para el Salario Promedio Indemnizable?**

El Salario Promedio Indemnizable es la suma de los tres meses anteriores al despido del total ganado, dividido entre tres (3), monto con el que se calcula la liquidación de beneficios sociales.

**¿Cuál es el plazo para cancelar los beneficios sociales?**

De producirse la desvinculación del trabajador, el empleador deberá cancelar, en el plazo de quince (15) días calendario a partir del último día trabajado, el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan. En caso que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto 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)**

**¿A qué se denomina finiquito?**

El finiquito es el documento donde se establece la extinción del vínculo laboral y con el que se liquida y cancela los beneficios sociales y derechos laborales a un trabajador, es decir, es la prueba refutable que acredita que el trabajador

ha recibido la cantidad justa de sus derechos laborales, aunque no sea la correcta, caso en el cual el trabajador podrá firmar este documento señalando al lado de su firma “recibí no conforme”, pudiendo también negarse a firmar el mismo a efecto de que las autoridades administrativas de estado (Ministerio del Trabajo, Judicatura Laboral), puedan supervisar y establecer su pago respectivamente.

Este documento consigna los datos del empleado como nombre, estado civil, edad, domicilio, cargo, motivo y fecha del retiro, fecha de ingreso, remuneración mensual y tiempo de servicios, así como los datos del empleador ya sea persona natural o jurídica, y consignándose sobre todo el detalle exacto de todos los derechos y beneficios sociales que tiene el primero al momento de su alejamiento de su puesto de trabajo.

### **¿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 en el plazo de 3 meses. 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, D.S. N° 3770 de 9 de enero de 2019)**

**¿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 trabajadoras 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)**

## **XV. DESAHUCIO**

**¿Qué es el desahucio?**

Es la compensación económica equivalente a tres (3) salarios que recibe la trabajadora o el trabajador como consecuencia de un despido intempestivo e injustificado, derecho que será adicional a la indemnización por tiempo trabajado.

La Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 emitida por el Tribunal Constitucional eliminó totalmente la posibilidad que tenía el empleador de despedir a un trabajador mediante la figura jurídica del pre-aviso. Mediante este acto fue declarado inconstitucional con efecto derogatorio el artículo 12 de la Ley General del Trabajo.

**(Artículo 16 L.G.T.; Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P.)**

## ¿Cómo se pierde el derecho al desahucio o a la indemnización?

Como medio de protección al empleador de las acciones maliciosas, imprudentes o por las omisiones de sus trabajadores, la Ley General del Trabajo establece en su artículo 16 que No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;
- g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- h) Vía de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimidación de la autoridad competente.

Las causales del inciso d y f fueron modificadas por el artículo 2 de la Ley de 23 de Noviembre de 1944.

**(Artículo 16 L.G.T.; Artículo 9 D.R de la L.G.T.; D.S. 110 de 1 de mayo de 2009; Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P.)**

## 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.

### **Cuando 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)**

### **¿En caso de retiro por causales del Artículo 16 de L.G.T. y Artículo 9 D.R. de la L.G.T. se afecta el quinquenio?**

El tiempo de cinco años de la o el trabajador son derechos adquiridos y son acumulados a favor de éste. Así se den las causales de despido, los quinquenios anteriores se mantienen y sólo se afectará al quinquenio vigente.

**(Art. 2 del D.S. No. 11478 de 16 de mayo de 1974, modificado por el Art. 4 del D.S. 110 del 1° de mayo de 2009).**

## 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 osteoarticulares (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

De 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

De 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, párrafo 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 desde la gestación 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 sociolaboral 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 sobre la inamovilidad laboral para progenitores?**

Establece la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores, que trabajen en el sector público y privado, desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad. En este sentido, 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 *advientre* 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.

### **¿La mujer embarazada goza de un tratamiento especial por su condición?**

La mujer embarazada en puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud merecerá un tratamiento especial que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en el puesto de trabajo.

**(Artículo 2 de la Ley 975 de 2 de marzo de 1988).**

### **¿Qué es el derecho al Descanso de Maternidad o Descanso Pre y Post Natal?**

La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso remunerado de 45 días antes y 45 días después del parto.

**(Artículo 61 L.G.T., Artículo 31 del Decreto Ley 13214 de 24 de diciembre de 1975).**

## ¿En qué consisten los subsidios de prenatalidad, natalidad, lactancia y sepelio?

Son prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares que son pagadas, a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado y de las cooperativas mineras:

**a) Subsidio Prenatal**, consistente en la entrega a la madre gestante, de una asignación mensual de productos alimenticios inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional acorde a las necesidades de la gestante, excepcionalmente en dinero, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, a partir del primer día del quinto mes de gestación, feneciendo al nacimiento del hijo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad.

**b) Subsidio de Lactancia**, consistente en la entrega a la madre de productos alimenticios inocuos no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por cada hijo (a) vivo, desde el primer día del nacimiento hasta el cumplimiento del primer año de edad.

**c) Subsidio de Natalidad**, consiste en la otorgación a los beneficiarios (as) de una cancelación única en dinero, equivalente a Bs. 2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por el nacimiento de cada hijo (a). Para recibir este beneficio, el progenitor deberá presentar el Certificado de Nacimiento del recién nacido vivo al Ente Gestor al que se encuentra asegurado, para su autorización garantizando de este modo el derecho al subsidio de natalidad.

**d) Subsidio de Sepelio**, consiste en el pago a los beneficiarios (as) de un desembolso único en dinero,

equivalente a Bs. 2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por óbito o por el fallecimiento de cada hijo (a) menor a 19 años. Para recibir este beneficio, el trabajador(a) debe acreditar este derecho con la entrega de una fotocopia del Certificado de defunción del empleador.

**(Artículo 25 del D.S. 21637 de 25 de junio de 1987 modificado por el D.S. No. 3546 de 1 de mayo de 2018; y el Reglamento de Fiscalización y Control de Régimen de Asignaciones Familiares y del Subsidio Universal Prenatal por la Vida).**

### **¿Qué es el Subsidio Universal Prenatal por la Vida?**

Es un beneficio a la mujer gestante inscrita en el Bono Juana Azurduy, que no está registrada en ningún Ente Gestor del Seguro Social de Corto Plazo, consistente en la entrega de cuatro (4) paquetes de productos en especie inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalentes cada uno a un monto de Bs. 300.- (Trescientos 00/100 Bolivianos) a partir del quinto mes de embarazo.

**(Reglamento de Fiscalización y Control de Régimen de Asignaciones Familiares y del Subsidio Universal Prenatal por la Vida).**

### **¿Derecho al Descanso de lactancia materna?**

La madre tiene derecho a descansos de una hora al día para amamantar a su hijo.

**(Artículo 61 L.G.T.; Artículo 15 de la Ley No. 3460 de 15 de agosto de 2006; D.S. No. 115 de 6 de mayo de 2009).**

## **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. Debido a la pandemia Coronovarius, durante la gestión 2020 no hubo un incremento salarial

## **XXI. TELETRABAJO**

### **¿Qué es el teletrabajo?**

El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios que consiste en el desempeño de actividades remuneradas con el uso de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación), por lo que no se requiere la presencia física del “teletrabajador” siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan. La modalidad puede ser temporal o permanente, de manera alterna o mixta.

**(Art. 2 del D.S. No. 4218 de 14 de abril de 2020)**

### **¿Cuántas horas laborales tiene el teletrabajo?**

El “teletrabajador” debe cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios, días o mediante gestión de resultados dispuestos por el empleador, no pudiendo exceder las ocho horas diarias establecidas en la Ley General del Trabajo. Las actividades del teletrabajador está sujetas al control, monitoreo y supervisión del empleador.

Cuando las fallas en el 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.

**(Art. 7 del D.S. No. 4218 de 14 de abril de 2020)**

### **¿Esta modalidad requiere una adenda escrita?**

Tanto en el sector público como privado se debe elaborar una adenda escrita (modificación al contrato laboral) consensuada entre el empleador y el teletrabajador, donde se debe especificar el espacio donde se lo realizará, la jornada efectiva (si será permanente o temporal), la disposición de los equipos y programa informáticos, gastos de éstos (internet y luz) responsabilidades de custodia, medidas de seguridad informática, los mecanismos de supervisión y control.

**(Art. 8 del Reglamento de Implementación del Teletrabajo aprobado según R.M. 220 de 24 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo)**

### **¿Quién debe dotar las computadoras y la red de internet para el teletrabajo?**

El empleador privado debe proveer, cuando corresponda, la instalación del software (programas y aplicaciones), hardware (componentes físicos de una computadora), servicios de conectividad (internet). Sin embargo, el empleador y el teletrabajador pueden llegar a un consenso con respecto al pago del servicio de internet o energía eléctrica si el teletrabajador pone a disposición su computadora propia

Por ejemplo, el empleador puede aumentar un monto económico para lograr una mayor capacidad de banda de internet del teletrabajador. En otro caso, si el

teletrabajador tiene una computadora, que con el uso se puede ir deteriorando, el empleador pueden darle una compensación, pero esto se debe negociar entre ambas partes.

En caso de que el empleado no tenga este equipamiento, el empleador debería proporcionárselo. Una obligación del empleador es dar los medios de seguridad software, hardware y todas las cuestiones técnicas de información y mantenimiento respectivo.

En el ámbito público son las instituciones las que deben dotar de estas herramientas tecnológicas a sus teletrabajadores, pero tampoco puede “imponer a la persona (trabajador), esta nueva modalidad.

**(Art. 7, 8 y 9 del Reglamento de Implementación del Teletrabajo aprobado según R.M. 220 de 24 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo)**

### **¿Cuáles son las obligaciones del empleador para el teletrabajo?**

Se establecen siete obligaciones para el empleador:

- a) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador.
- b) Informar al teletrabajador todas las restricciones sobre el uso de los equipos informáticos.
- c) Proveer cuando corresponda la instalación del software, hardware, servicios de conectividad, insumos y materiales necesarios para el teletrabajo.
- d) Brindar al teletrabajador servicio adecuado de apoyo técnico.
- e) Capacitar sobre el manejo y el uso del equipamiento

necesario para desarrollar sus funciones, así como las restricciones en el empleo en tales equipos.

- f) Proteger los datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
- g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

**(Art. 9 del Reglamento de Implementación del Teletrabajo aprobado según R.M. 220 de 24 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo)**

## **6. ¿Cuáles son las obligaciones de los teletrabajadores?**

El reglamento especifica cuatro obligaciones:

- a) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas en el contrato del teletrabajo.
- b) Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por el empleador.
- c) Utilizar el equipamiento y software únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.
- d) Comunicar de inmediato al empleador sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas, bajo responsabilidad del teletrabajador.

**(Art. 10 del Reglamento de Implementación del Teletrabajo aprobado según R.M. 220 de 24 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo)**

## **¿El salario puede reducirse con el teletrabajo?**

Bajo ninguna circunstancia se puede descontarle el sueldo al teletrabajador con esta modalidad. La adenda debe respetar la integridad de la remuneración del empleado.

**(Art. 4 del Reglamento de Implementación del Teletrabajo aprobado según R.M. 220 de 24 de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo)**

## EJERCICIO PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES

Un trabajador fue contratado para desempeñar funciones en una empresa de servicios, habiendo sido contratado en fecha 02 de mayo del 2018, sin embargo fue retirado intempestivamente en fecha 30 de julio del 2019, por lo que solicita el pago de beneficios sociales que por Ley le corresponde, habiéndose procedido a realizar el siguiente cálculo:

|                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| <b>Fecha de ingreso:</b>        | 02 de mayo de 2018    |
| <b>Fecha de retiro:</b>         | 30 de julio de 2019   |
| <b>Tiempo de trabajo:</b>       | 1 año 2 meses 28 días |
| <b>Salario Mínimo Nacional:</b> | Bs.2.122.-            |

Salario promedio indemnizable (S.P.I.) es el total ganado en los tres últimos 3 meses, dividido entre 3.

|                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| <b>1. Mayo</b>                   | = Bs. 2.122.- |
| <b>2. Junio</b>                  | = Bs. 2.122.- |
| <b>3. Julio</b>                  | = Bs. 2.122.- |
| <b>Total</b>                     | = Bs. 6.366.- |
| <b>Bs. 6366 / 3 = Bs. 2122.-</b> |               |

### INDEMNIZACIÓN:

**Años :** S.P.I. multiplicado por los años trabajados

**Ejemplo:** 2.122 x 1 año = Bs. 2.122.-

**Meses:** S.P.I. dividido por los 12 meses y multiplicado por los 2 meses trabajados

**Ejemplo:** 2.122 / 12 x 2 meses = Bs. 353.67.-

**Días:** S.P.I. dividido entre 360 días, multiplicado por 28 días trabajados.

**Ejemplo:**  $2.122 / 360 \times 28 \text{ días} = \text{Bs. } 165.04.-$

**1 año:** Bs. 2.122.-

**2 meses :** Bs. 353.67.-

**28 días:** Bs. 165.04.

---

**Bs. 2.640,71.-**

### **DESAHUCIO:** retiro intempestivo

S.P.I multiplicado por tres (3) salarios= desahucio

$2.122 \times 3 = \text{Bs. } 6.366.-$

### **AGUINALDO:**

El pago del aguinaldo equivale a un mes de sueldo, salario o remuneración para los trabajadores que desempeñaron sus funciones los doce meses completos.

El pago de duodécimas de aguinaldo corresponde para aquellos trabajadores que no hubiesen trabajado completo los doce meses, siendo el pago en proporción al tiempo trabajado en la gestión.

Se toma en cuenta desde enero del 2019 hasta el 30 de julio del 2019.

7 meses: S.P.I. dividido entre 12 meses, multiplicado por 7 meses de trabajo en la gestión 2019.

**Ejemplo:**  $2.122/12 \text{ meses} \times 7 \text{ meses} = \text{Bs. } 1237.83.-$

### **VACACIÓN POR GESTIÓN:**

S.P.I. Dividido entre los 30 días del mes, multiplicando por los 15 días de vacación.

**1 AÑO:**  $2.122 / 30 \times 15 \text{ días de vacación} = \text{Bs. } 1061.-$

## VACACIÓN EN DUODÉCIMAS:

### 2 MESES Y 28 DÍAS

15 días de vacación se divide por los 12 meses del año, multiplicando por los 2 meses de duodécimas

$$15 \text{ días} / 12 \text{ meses del año} \times 2 \text{ meses de duodécimas} = 2.5 \text{ días}$$

15 días de vacación se divide por los 360 días del año, multiplicando por los 28 días de duodécimas

$$15 \text{ días} / 360 \text{ días del año} \times 28 \text{ días de duodécimas} = 1.1 \text{ días}$$

**Total son 3.6 días (de 2 meses y 28 días)**

S.P.I. Dividido entre 30 días, multiplicado por 3.6 días de duodécimas (2 meses y 28 días)

$$2.122 / 30 \times 3.6 \text{ días} = \text{Bs. } 254.64.-$$



## JEFATURAS DEPARTAMENTALES DE TRABAJO

### **La Paz**

Dirección: Calle Yanacochoa, esquina Mercado, Zona  
Central

Teléfono: (2) 240-8606

### **Santa Cruz**

Dirección: Calle Quijarro N° 72, entre calles Sucre y  
Bolívar

Teléfono: (3) 334-3199

### **Cochabamba**

Dirección: calle Aniceto Arce N° 828 esq. pasaje Mejía

Teléfono:(4) 458-9455

### **Sucre (Chuquisaca)**

Dirección: Av. Jaime Mendoza N° 2510

Teléfono: (4) 646-1003

### **Trinidad (Beni)**

Dirección: calle Teniente Luis Céspedes N° 235 esquina

René Ibáñez Aponte

Teléfono:(3) 462-8868

### **Oruro**

Dirección: Calle Arce entre Velasco Galvarro y 6 de  
Agosto N° 163

Teléfono: (02) 525-7329

### **Potosí**

Dirección: Calle Bustillos, N° 512, casi esquina calle  
10 de noviembre

Teléfono:(2) 622-3891

**Tarija**

Dirección: Calle Delgadillo entre Calle 15 de Abril y

Virginio Lema

Teléfono:(4) 663-4341

**Cobija (Pando)**

Dirección: Calle Columna Porvenir casi Av. 9 de febrero,

frente a SEDCAM

Teléfono:(3) 842-0262





Gobierno del Estado Plurinacional de

**BOLIVIA**

Ministerio de  
Trabajo, Empleo y Previsión  
Social

 Ministerio de Trabajo Bolivia

 @MinTrabajoBol

 mintrabajobol

 [www.mintrabajo.gob.bo](http://www.mintrabajo.gob.bo)

 TELÉFONO 591 - 2 - 2408606